

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pegawai Pencatatn Meter Bagian Hubungan Langganan PDAM Kota Bandung, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran kompensasi pegawai Pencatatn Meter Bagian Hubungan Langganan PDAM Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Secara umum program kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan relatif baik sesuai dengan peraturan yang berlaku, hal ini terlihat dari gaji yang diterima pegawai sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), perusahaan selalu memberikan gaji tepat waktu, gaji yang diberikan oleh perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, dan gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan dan tingkat pendidikan masing-masing karyawan. Selain itu, karyawan juga menilai bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah baik, namun karyawan masih ragu apakah insentif dari perusahaan sudah diberikan secara adil atau belum. Karyawan juga menerima beberapa tunjangan dari perusahaan, berupa asuransi, pensiun, tunjangan pendidikan, cuti tahunan, tunjangan jabatan/ prestasi kerja. Namun, karyawan masih ragu mengenai tunjangan untuk istri/ anak, tunjangan hari raya, dan tunjangan transportasi. Karyawan juga menilai bahwa fasilitas yang ada di perusahaan relatif baik, karyawan diberi

kebebasan untuk memanfaatkan fasilitas yang ada guna menunjang kelancaran dalam bekerja, dan karyawan merasa nyaman dengan fasilitas yang ada di perusahaan.

2. Gambaran motivasi kerja pegawai Pencatat Meter Bagian Hubungan Langgan PDAM Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Secara keseluruhan motivasi kerja karyawan cukup tinggi. Hal ini terlihat dari tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan/ perusahaan. Selain itu, motivasi karyawan dikatakan baik terlihat dari keinginan karyawan untuk maju dan berkembang. Karyawan merasa bahwa jika bekerja dengan baik, maka atasan akan memberikan pengakuan berupa pujian ataupun penghargaan dari atasan maupun dari perusahaan. Namun, sebagian karyawan merasa ragu-ragu mengenai motivasi mereka dalam mencapai prestasi. Pegawai juga masih ragu-ragu apakah mereka senang melakukan pekerjaan yang menantang atau tidak. Secara umum, karyawan merasa bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat mereka semangat untuk bekerja, karena karyawan merasa gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Karyawan juga merasa bahwa kondisi atau lingkungan kerja di PDAM Kota Bandung membuat mereka nyaman. Karyawan juga merasa bahwa hubungan dengan atasan maupun rekan kerja terjalin dengan baik

3. Terdapat hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada Pegawai Pencatat Meter Bagian Hubungan Langgan PDAM Kota

Bandung. Hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja termasuk dalam kategori sangat rendah/ sangat lemah, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan satu-satunya variabel yang dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja, ada variabel-variabel lain selain kompensasi yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi PDAM Kota Bandung, yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan insentif yang diberikan kepada pegawai pencatat meter. Perusahaan harus memberikan insentif secara adil kepada seluruh karyawan. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan beberapa tunjangan untuk para pegawai pencatat meter, yaitu tunjangan untuk istri/anak, tunjangan hari raya, dan tunjangan transportasi.
2. Pegawai pencatat meter masih ragu-ragu mengenai motivasi mereka dalam mencapai prestasi. Pegawai juga masih ragu-ragu mengenai pekerjaan yang menantang. Untuk itu, perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja pegawai agar mereka senang melakukan pekerjaan yang menantang dan mampu mencapai prestasi dalam pekerjaan.

3. Untuk penelitian selanjutnya terhadap motivasi kerja pegawai Pencatat Meter Bagian Hubungan Langgan PDAM Kota Bandung, penulis merekomendasikan untuk mengkaji faktor-faktor lain selain kompensasi, sehingga motivasi kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.

