

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, untuk mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Marga Indonesia maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem Kompensasi pada PT. Marga Indonesia berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti dengan pernyataan responden yang beragam dari hasil tingkat pengukuran sistem kompensasi. Skor tertinggi terdapat pada indikator tingkat kemampuan kompensasi yang diterima dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah mampu memberikan kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat dan lebih termotivasi karena perusahaan mampu memberikan kompensasi. Sedangkan untuk skor terendah terdapat pada indikator tingkat keseimbangan komponen kompensasi antara gaji pokok dan tunjangan. Tingkat keseimbangan komponen kompensasi antara gaji pokok dan tunjangan mengakibatkan *performance* karyawan menjadi menurun. Hal ini mengindikasikan bahwa komponen kompensasi antara gaji pokok dan tunjangan masih dirasa kurang seimbang oleh karyawan, sehingga

perlu diadakannya peningkatan keseimbangan komponen kompensasi antara gaji pokok dan tunjangan.

2. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Marga Indonesia berada pada kategori tinggi. Hal ini terbukti dengan pernyataan responden yang beragam dari hasil tingkat pengukuran yang diteliti yaitu kepuasan kerja karyawan. Skor tertinggi terdapat pada indikator tingkat kepuasan terhadap kesesuaian penempatan kerja atas bakat dan minat. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa puas terhadap kesesuaian penempatan kerja atas bakat dan minat. Dikarenakan penempatan kerja sesuai atas bakat dan minat. Sehingga karyawan dapat melaksanakan dengan baik tugas-tugasnya sesuai dengan bakat dan minat karyawan. Sedangkan dari hasil tanggapan responden untuk setiap indikator yang menunjukkan skor terendah terdapat pada indikator tingkat kepuasan atas kesesuaian posisi saat ini berdasarkan latar belakang profesi/pendidikan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan belum memiliki posisi yang sesuai berdasarkan latar belakang profesi/pendidikan
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Indonesia, Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan derajat hubungan sedang atau berpengaruh antara sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh tersebut menyebabkan karyawan merasa cukup puas dalam sistem kompensasi yang dimiliki perusahaan. Apabila kepuasan terhadap sistem kompensasi dapat terpenuhi maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga meningkat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Marga Indonesia, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan/instansi dalam hal meningkatkan sistem kompensasi maupun meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai sistem kompensasi pada PT.

Marga Indonesia, maka hal yang perlu diperhatikan adalah:

- a. Guna meningkatkan sistem kompensasi terhadap keadilan /kewajaran, indikator yang masih harus diperbaiki adalah tentang tingkat kesesuaian antara gaji yang diterima dengan masa kerja maka perusahaan harus menyesuaikan gaji yang diterima dengan masa kerja dengan cara menaikkan gaji karyawan yang masa kerjanya lebih lama dan tentang tingkat kesesuaian antara jenis pekerjaan/profesi yang sama dengan perusahaan lain maka perusahaan perlu menyesuaikan jenis pekerjaan atau profesi yang sama dengan perusahaan lain dengan cara mengadakan studi banding ke perusahaan lain yang sejenis.
- b. Guna meningkatkan sistem kompensasi terhadap seimbang, indikator yang masih harus diperbaiki adalah tentang tingkat keseimbangan antara kompensasi yang diterima dengan harapan maka perusahaan perlu menyeimbangkan kompensasi yang diterima dengan harapan dengan cara melakukan pendekatan dengan setiap karyawan agar perusahaan bisa

mengetahui bagaimana harapan karyawan terhadap kompensasi yang diterima.

c. Guna meningkatkan sistem kompensasi terhadap biaya efektif, indikator yang masih harus diperbaiki adalah tentang tingkat kemampuan perusahaan membayar gaji maka perusahaan seharusnya mampu membayar gaji karyawan dengan cara memberikan gaji sesuai dengan perjanjian dan tentang tingkat kesesuaian waktu pembayaran kompensasi yang diterima dengan perjanjian gaji yang disepakati maka perusahaan harus menyesuaikan pembayaran kompensasi sesuai dengan perjanjian gaji yang telah disepakati.

d. Guna meningkatkan sistem kompensasi terhadap terjamin, indikator yang masih harus diperbaiki adalah tentang tingkat kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pokok karyawan maka perusahaan seharusnya menaikkan tingkat mampu perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pokok karyawan dan tentang tingkat kemampuan kompensasi untuk memenuhi tunjangan hari tua maka perusahaan harus meningkatkan kompensasi untuk memenuhi tunjangan hari tua dengan cara menaikkan kompensasi tunjangan hari tua.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT. Marga Indonesia, maka hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah:

- a. Guna meningkatkan sistem kompensasi terhadap pekerjaan itu sendiri, indikator yang masih harus diperbaiki adalah tentang tingkat kepuasan atas fasilitas kerja yang didapat di kantor maka perusahaan seharusnya memperbaiki atau menambah fasilitas kerja yang terdapat di kantor dan tentang tingkat kepuasan atau kesesuaian posisi saat ini berdasarkan latar belakang profesi/pendidikan maka perusahaan sebaiknya melakukan sistem rekrutmen yang lebih baik yaitu dengan memperhatikan kesesuaian antara spesifikasi pekerjaan yang ditawarkan dengan kualifikasi kerja yang ditawarkan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan latar belakang profesi/pendidikan yang dimilikinya.
- b. Guna meningkatkan sistem kompensasi terhadap upah, indikator yang masih harus diperbaiki adalah tentang tingkat kepuasan atas kesesuaian gaji terhadap lamanya pengabdian pada perusahaan maka perusahaan seharusnya menyesuaikan gaji karyawan terhadap lamanya pengabdian pada perusahaan dengan cara menaikkan gaji karyawan yang lama pengabdian karyawan lebih dari 2 tahun dan tentang tingkat kepuasan atas kesesuaian gaji terhadap jenis pekerjaan maka perusahaan harus menyesuaikan gaji terhadap jenis pekerjaan dengan cara memberikan gaji yang lebih besar jika jenis pekerjaan lebih sulit untuk dikerjakan.
- c. Guna meningkatkan sistem kompensasi terhadap promosi, indikator yang masih harus diperbaiki adalah tentang tingkat kepuasan atas adanya program promosi (kenaikan jabatan) sehingga dapat memicu motivasi

dalam bekerja maka perusahaan seharusnya menawarkan program promosi yang lebih menarik untuk karyawan dan tentang tingkat kepuasan atas kemudahan memperoleh program promosi yang dilakukan oleh perusahaan maka perusahaan harus memberikan kemudahan memperoleh program promosi dengan cara menurunkan kriteria karyawan dalam program promosi.

- d. Guna meningkatkan sistem kompensasi terhadap rekan kerja, indikator yang masih harus diperbaiki adalah tentang tingkat kepuasan atas kenyamanan hubungan kerja terhadap sesama rekan kerja maka perusahaan seharusnya dapat membantu menciptakan kenyamanan kerja antar karyawan hubungan kerja terhadap sesama rekan kerja menjadi lebih nyaman dan tentang tingkat kepuasan hubungan kerjasama terhadap rekan kerja berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh rekan kerja maka perusahaan harus meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan sehingga hubungan kerjasama terhadap rekan kerja menjadi lebih baik karena kemampuan yang dimiliki oleh rekan tidak berbeda jauh dengan karyawan tersebut.
- e. Guna meningkatkan sistem kompensasi terhadap kondisi kerja, indikator yang masih harus diperbaiki adalah tentang tingkat kepuasan terhadap kelayakan ruangan sehingga bisa memicu motivasi kerja maka perusahaan seharusnya dapat memberikan ruangan yang layak dengan cara mendesain

ruangan dengan lebih baik dengan perlengkapan-perengkapan yang lebih layak untuk mendukung pekerjaan karyawan.

3. Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka harus meningkatkan sistem kompensasi pada perusahaan. Dengan meningkatkan sistem kompensasi maka karyawan merasa perusahaan dapat memenuhi kepuasan kerja melalui kompensasi yang diberikan perusahaan. *Performance* karyawan akan meningkat dan karyawan akan loyal terhadap perusahaan karena terciptanya kepuasan kerja. Karyawan juga akan terus termotivasi dalam bekerja karena pengelolaan sistem kompensasi karyawan yang baik. Mengelola dan memperbaiki sistem kompensasi perusahaan sangat dibutuhkan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.