

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskripsi dan dikonsultasikan pada kriteria penafsiran deskripsi menunjukkan bahwa implementasi sistem remunerasi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung yang meliputi dimensi : (1) prosedur perencanaan (2) prosedur pembuatan dan (3) prosedur pembayaran, secara statistik berada pada kategori tinggi. Hal ini mengandung arti bahwa tingkat efektifitas implementasi sistem remunerasi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung dipersepsikan oleh responden sudah berjalan secara efektif sesuai dengan kebijaksanaan yang dijalankan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisis deskripsi dan dikonsultasikan pada kriteria penafsiran deskripsi menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung yang meliputi dimensi : (1) moral kerja, (2) disiplin dan (3) prestasi kerja, secara statistik berada pada kategori tinggi. Hal ini mengandung arti bahwa tingkat kepuasan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung dipersepsikan oleh responden tinggi, hal ini perlu dipertahankan oleh pimpinan perusahaan, agar karyawan yang merasa puas dapat memberikan prestasi kepada perusahaan.

3. Terdapat pengaruh positif dari tingkat efektifitas implementasi sistem remunerasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yakni :
terdapat pengaruh yang positif antara tingkat efektifitas implementasi sistem remunerasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, dapat diterima kebenarannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan kesimpulan yang diperoleh penulis, maka ada beberapa saran yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung antara lain sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat efektifitas implementasi sistem remunerasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung sudah jalankan secara baik dan efektif, dan perlu di optimalkan karena dalam dimensi prosedur pembuatan remunerasi memiliki skor yang kecil jika dibandingkan dengan dimensi prosedur perencanaan dan prosedur pembayaran remunerasi. Penulis menyarankan agar penerapan prosedur pembuatan remunerasi lebih ditingkatkan lagi, dengan cara melakukan penyesuaian prosedur pembuatan remunerasi dengan kebijaksanaan yang berlaku, kemudian perlu adanya sosialisasi dalam pembuatan remunerasi yang diterapkan oleh perusahaan kepada para karyawan, agar karyawan dapat

mengetahui kesesuaian antara implementasi sistem remunerasi dengan kebijaksanaan perusahaan

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung sudah tinggi, hal ini masih belum optimal karena dalam dimensi disiplin memiliki skor lebih kecil dibandingkan dengan dimensi yang lainnya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa ruang lingkup disiplin kurang diterapkan secara optimal. Penulis menyarankan agar penerapan peraturan perlu pertegas kembali, dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang sering melanggar peraturan, sehingga dapat meminimalisir karyawan yang sering datang terlambat, dan pulang lebih awal.

