

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan Seksi Pencatat Meter Wilayah Bandung Barat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung untuk mengetahui hubungan pelaksanaan kompensasi terhadap produktivitas kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gambaran pelaksanaan kompensasi pada karyawan Seksi Pencatat Meter Wilayah Bandung Barat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung berada pada kategori baik. Kompensasi memenuhi standar kesesuaian (*adequate*) karena telah sesuai dengan standar upah minimum regional dan tuntutan serikat pekerja. Pembayaran kompensasi juga mengusung asas keadilan (*equitable*) sesuai dengan tugas atau kewajiban serta tanggungjawab karyawan. Karyawan menilai komposisi jenis kompensasi yang diterima selama ini sudah seimbang (*balanced*). Pembayaran yang mereka terima selama ini sudah sesuai dengan kemampuan keuangan perusahaan (*cost effectiveness*). Sesuai dengan indikator (*acceptable to the employee*) karyawan juga sudah memahami sistem pembayaran yang mereka terima, karena pada dasarnya kompensasi mengandung misi komunikasi dan keberhasilannya sangat ditentukan oleh efektivitas komunikasi yang dijalankan. Sebagian karyawan merasa tidak puas atas kesesuaian pembayaran berdasarkan kemampuan kerja, karena pada kenyataannya karyawan tidak akan mendapatkan tambahan insentif walaupun

mereka mampu melakukan pencatatan meter melebihi standar yang telah ditetapkan. Kompensasi yang diterima selama ini juga dinilai belum memberikan jaminan pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari yang melambung tinggi seiring dengan perubahan ekonomi dan pasar. Sehingga karyawan belum merasa aman dengan pendapatan yang mereka terima dengan bekerja sebagai petugas pencatat meter.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gambaran produktivitas karyawan Seksi Pencatat Meter Wilayah Bandung Barat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Karyawan sering memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela serta terbuka dalam menerima ide-ide atau saran-saran dari orang lain yang dianggap baik dan seringkali melampaui standar dalam bekerja. Karyawan juga merasa sadar dan peduli terhadap masalah pemborosan dan inefisiensi dalam penggunaan sumber-sumber daya. Mayoritas karyawan juga telah melakukan berbagai cara demi penyelesaian tugas yang lebih baik. Secara umum karyawan dapat berperan sebagai rekan kerja yang baik, hal ini mencerminkan kemampuan *interpersonal* yang sangat baik pula. Karyawan selalu bersikap positif terhadap pekerjaannya. Sebagian besar karyawan memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya serta mau menerapkannya dalam pekerjaan. Karyawan juga merasa mampu memotivasi diri melalui dorongan dari dalam diri sendiri dan telah menggunakan waktu secara efektif serta memiliki tingkat kehadiran yang baik. Secara umum masih terdapat karyawan yang tidak kreatif dan imajinatif serta pasif dalam bekerja dengan

jiwa kepemimpinan yang relatif rendah. Hal ini salah satunya dipicu oleh kurangnya tingkat kepercayaan diri karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hubungan pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas karyawan Seksi Pencatat Meter Wilayah Bandung Barat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung mempunyai hubungan yang signifikan dan menunjukkan tingkat korelasi kuat. Secara keseluruhan pelaksanaan program kompensasi pada Seksi Pencatat Meter Wilayah Bandung Barat PDAM Kota Bandung berhubungan signifikan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Dominasi karyawan dengan usia 40 tahun ke atas serta kondisi kesehatan yang kurang memungkinkan untuk melaksanakan tugas pencatatan meter ke lapangan serta tingginya tingkat kejenuhan kerja, hendaknya harus segera ditanggulangi dengan melakukan mutasi kerja kepada karyawan yang sudah tidak produktif dalam melakukan tugas lapangan serta berbagai program penyegaran seperti rekreasi dan olahraga bagi karyawan. Tingkat pendidikan karyawan minimal SLTP dikhawatirkan dapat menghambat pengembangan

karir ke *level* yang lebih tinggi, sehingga persyaratan dalam perekrutan karyawan juga perlu dikaji ulang menjadi setingkat SMA/ sederajat. Penambahan jumlah anggota pencatat meter atau tenaga kontrak *outsourcing* juga diperlukan guna meningkatkan kinerja Seksi Pencatat Meter sesuai dengan Laporan Pencatatan Meter Wilayah Barat Periode Tahun 2006.

2. Kesesuaian pembayaran berdasarkan kemampuan kerja dinilai kurang adil oleh karyawan, karena pada kenyataannya karyawan tidak akan mendapatkan tambahan insentif walaupun mereka mampu melakukan pencatatan meter melebihi 2.500 SL/bulan. Selama ini pembayaran insentif hanya dilakukan untuk pencatatan antara 1.600 hingga 2.500SL/bulan, sehingga program insentif perlu dikaji ulang dengan memberikan tambahan insentif pada karyawan yang mampu melakukan pencatatan meter hingga diatas 2.500 SL/bulan. Hal ini dilakukan agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Secara umum masih terdapat karyawan yang tidak kreatif dan imajinatif serta pasif dalam bekerja dengan jiwa kepemimpinan yang relatif rendah, salah satunya dipicu oleh kurangnya tingkat kepercayaan diri, sehingga karyawan hendaknya selalu berusaha meningkatkan kualitas diri dalam upaya pencapaian produktivitas kerja melalui peningkatan kreativitas, imajinasi dan inovatif dalam bekerja serta efektivitas dan efisiensi demi pencapaian unjuk kerja yang maksimal. Hal ini dapat dilakukan melalui program pendidikan, pelatihan kepemimpinan maupun pengembangan karyawan yang dapat diselenggarakan oleh Bagian Tata Usaha dan Personalia.