

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang, berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang. Pemberian kompensasi karyawan pada PG Kebon Agung Malang dilakukan dengan dua tahap yaitu pembayaran gaji awal bulan yang dinamakan pembayaran uang muka dan akhir bulan, yaitu tanggal 15 untuk pembayaran uang muka dan tanggal 30 untuk pembayaran sisanya. Kebijakan ini diberikan sebagai upaya membantu karyawan memenuhi kebutuhan awal bulan yang diberikan 40% dari gaji yang diterima, dan pembayaran pada akhir bulan sisa dari uang muka yaitu 60% dari gaji yang diterima selama satu bulan beserta upah lembur. PG. Kebon Agung Malang mampu mengelola sistem kompensasi terhadap karyawan yang berupa finansial maupun non finansial dengan baik sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial tidak berpengaruh

signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang. Sedangkan variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada PG. Kebon Agung Malang memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap kompensasi yang bersifat finansial daripada yang bersifat non finansial. Hal ini bisa dilihat dari deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dan deskripsi responden berdasarkan usia bahwa responden didominasi oleh karyawan laki-laki dengan presentase 91%, dan didominasi oleh karyawan dengan usia 36-46 Th dengan presentase 52,2%, hal ini menunjukkan bahwa laki-laki dengan usia 36-46 Th merupakan usia yang produktif bagi karyawan dan juga karyawan dengan tingkat usia tersebut sudah banyak yang berkeluarga sehingga memiliki tanggungan finansial yang cukup tinggi untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya

3. Kompensasi finansial merupakan aspek penting yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, artinya pemenuhan terhadap gaji/upah, insentif, asuransi, dan tunjangan atau kompensasi yang bersifat finansial dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan PG. Kebon Agung Malang karena merupakan kebutuhan yang diharapkan para karyawan dari hasil kerjanya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat saran yang dapat dijadikan masukan bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi PG. Kebon Agung Malang agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di perusahaan dengan cara mengelola kompensasi dengan baik. Karena kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Begitu juga sebaliknya, kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja dengan tidak tenang.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain dalam penelitian sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau yang lainnya. Peneliti juga dapat mempertimbangkan indikator yang digunakan dalam kuesioner, dan dapat secara langsung menjelaskan kuesioner kepada responden. Sehingga hasil lebih baik, dan akurat.