

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian pada bab-bab terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum PT. Dharma Mitra Kencana mempunyai perhatian yang besar terhadap usaha pemberian kompensasi yang layak dan adil kepada karyawannya sebagai salah satu faktor yang menunjang peningkatan produktivitas kerja.

Selanjutnya secara rinci dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kebijakan PT. Dharma Mitra Kencana dalam memberikan kompensasi pada para karyawannya diberikan dalam bentuk materi yang ditujukan pada realisasi kebutuhan fisik dan kebutuhan non materi yang ditujukan untuk realisasi kebutuhan non fisik. Pengelompokan sistem kompensasi tersebut diatur menurut pangkat dan jabatan yang sesuai dengan skala gaji yang ditetapkan oleh direksi.

Adapun pelaksanaan kompensasi oleh PT. Dharma Mitra Kencana terdiri dari :

- a. Imbalan yang terdiri dari imbalan dasar/ID atau disebut juga gaji/upah pokok dan imbalan tambahan/IT yang terdiri dari tunjangan hadir, tunjangan biaya perumahan, tunjangan aktivitas kerja, tunjangan biaya transport, dan tunjangan keaktifan proyek.
- b. Tunjangan-tunjangan lain yang terdiri dari upah lembur, tunjangan pengobatan, tunjangan hari raya, dan tunjangan/bantuan biaya rekreasi.

2. Untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan perlu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja pada karyawannya dengan memberikan kompensasi yang layak dan adil, sehingga akan memberikan kepuasan kepada karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam pelaksanaan tugas-lugasnya, karyawan akan terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Untuk melihat peranan kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan terlebih dahulu perlu diketahui standar produktivitas kerja karyawan yang ditetapkan di PT. Dharma Mitra Kencana yaitu diukur dari hasil penjualan yang dicapai oleh perusahaan, karena PT. Dharma Mitra Kencana adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa bukan produksi, sehingga produktivitas kerja karyawan tidak diukur dalam satuan produksi.

3. Dengan demikian, untuk melihat hubungan antara pemberian kompensasi yang dilaksanakan oleh PT. Dharma Mitra Kencana pada karyawannya dengan tingkat produktivitas kerja maka digunakan analisis korelasi yaitu suatu perhitungan statistik untuk menyatakan hubungan antara variabel, dimana dalam hal ini variabel-variabel yang akan diteliti adalah variabel X yaitu biaya pegawai (kompensasi) dengan variabel Y yaitu hasil penjualan (produktivitas kerja).

Berdasarkan perhitungan korelasi tersebut, maka diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,5435 (mendekati +1), ini berarti bahwa hubungan antara biaya

pegawai/kompensasi ( variabel  $X_i$  ) dengan hasil penjualan/produktivitas kerja ( variabel  $Y_i$  ) adalah sangat kuat dan positif, artinya yaitu naiknya biaya pegawai/kompensasi akan diikuti dengan naiknya hasil penjualan/produktivitas, demikian pula sebaliknya pada asumsi-asumsi sebagaimana diuraikan dalam Bab IV.

## B. Saran-saran

Sehubungan dengan kesimpulan yang diajukan, maka selanjutnya penulis akan menyampaikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi yang berkepentingan. Adanya indikasi turunya produktivitas kerja pada tahun 1997 yang antara lain disebabkan oleh faktor penurunan kerja lembur yang dapat diatasi perusahaan dengan penetapan pemberian bonus bagi karyawan yang mencapai target penjualan tertentu.

Untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan akibat sistem bonus yang dapat mengganggu aktivitas perusahaan, seperti menurunnya presensi ( semangat dan gairah kerja ), sering mangkir, dan tingginya tingkat perputaran karyawan maka dalam pengelolaannya, sistem bonus juga harus didasarkan pada azas kelayakan dan keadilan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B., Manajemen Personalia, Edisi Keenam, Cetakan Kedelapan, Jilid I, Erlangga, Jakarta, 1995.
- Gibson, James L., Organisasi dan Manajemen, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta, 1984.
- Hani Handoko, Drs. T., Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi, BPFE, Yogyakarta, 1994.
- , Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Kesepuluh, Liberty, Yogyakarta, 1996.
- Hasibuan, Malayu S.P., Manajemen Dasar : Pengertian dan Masalah, CV. Haji Mas Agung, Jakarta, 1994.
- Ranupandojo, Drs. Heidjrachman dan Drs. Suad Husnan, MBA., Manajemen Personalia, Edisi III, BPFE, Yogyakarta, 1990.
- Simanjuntak, Payaman J., Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, LPFE-UI, Jakarta, 1985.
- Soeprihanto, Drs. John, Manajemen Personalia, BPFE - Yogyakarta, 1994.
- Sudjana, MA., M.Sc., Prof. DR., Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga, Jilid II, Penerbit Tarsito, Bandung, 1988, hal. 244.
- Susilo Martoyo, S.E., Kolonel Kal., Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, Cetakan Kedua, BPFE, Yogyakarta, 1996.

