

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini.

1. Pelaksanaan Kompensasi Finansial Tidak Langsung berdasarkan Persepsi Pegawai PT Telkom

- a. Persepsi pegawai terhadap tunjangan bayaran suplemen adalah tinggi dengan skor 68,62% dari tanggapan responden. Skor ini diperoleh dari sampel sebanyak 75 orang dari total pegawai 361 orang. Dimana ini telah dilaksanakan dengan baik seperti telah sesuai dengan band posisi pegawai, sesuai dengan kebutuhan, sudah diberikan sesuai kemampuan perusahaan, dan kompetitif. Akan tetapi menurut pegawai kurang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Persepsi pegawai terhadap asuransi adalah tinggi dengan skor 80,06% dari tanggapan responden. Ini telah dilaksanakan dengan baik dilihat dari sesuainya pemberian asuransi dengan peraturan yang berlaku, kebutuhan, jaminan yang sesuai dan diberikan secara mudah dengan syarat yang mudah serta kompetitif dengan perusahaan lain sejenis.

- c. Persepsi pegawai terhadap tunjangan pelayanan atau fasilitas adalah tinggi dengan skor 70,08% dari tanggapan responden. Dimana telah terlaksana dengan baik dilihat dari pemberian fasilitas yang lengkap, memadai, sesuai kebutuhan, sesuai band posisi pegawai dan dengan mekanisme pemberian yang mudah.

2. Motivasi Kerja berdasarkan Persepsi Pegawai

Persepsi pegawai terhadap motivasi pegawai adalah tinggi dengan skor 79,87% dari tanggapan responden. Ini terlihat antara lain dari baiknya tanggung jawab pegawai atas pekerjaannya, pegawai yang orientasi pada tujuan, dan para pegawai ingin membangun relasi.

3. Pengaruh Pelaksanaan Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT Telkom HR Area IV DIY

Besarnya angka *R square* adalah 0,815. Angka tersebut mempunyai arti bahwa besarnya pengaruh pelaksanaan kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja pegawai PT Telkom secara gabungan adalah 81,5%, sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tingkat signifikansi untuk variabel tunjangan bayaran suplemen adalah sebesar $0.619 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari tunjangan bayaran suplemen terhadap motivasi kerja dan besar pengaruhnya adalah 5,1%. Tingkat signifikansi untuk variabel asuransi adalah sebesar $0.000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari asuransi terhadap motivasi kerja dan besar pengaruhnya adalah 70,5%. Tingkat signifikansi untuk variabel tunjangan pelayanan / fasilitas adalah sebesar $0.080 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak

terdapat pengaruh yang signifikan dari tunjangan pelayanan / fasilitas terhadap motivasi kerja dan besar pengaruhnya adalah 15,5%.

5.2 Saran

5.2.1 Saran terhadap Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diajukan saran sebagai berikut:

Pada PT Telkom HR Area IV DIY, diketahui bahwa pemberian asuransi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga sebaiknya tetap dipertahankan atau menambah jenis asuransi yang diberikan karena dengan semakin beragam asuransi yang diberikan akan menambah motivasi kerja pegawai. Sedangkan untuk tunjangan bayaran suplemen dan tunjangan pelayanan perlu diperhatikan karena hanya berpengaruh kecil terhadap motivasi kerja. Jika diperhatikan dengan baik dan dikembangkan dalam pemberiannya maka akan berpengaruh lebih baik terhadap motivasi kerja pegawai. Serta perlu dilakukan sosialisasi kepada pegawai tentang pelaksanaan kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan agar pegawai lebih paham akan pelaksanaan tersebut.

5.2.2 Saran terhadap Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini, E (persentase kelonggaran ketidaktelitian adalah 10% sehingga hanya didapat sampel sebanyak 75 responden, diharapkan untuk penelitian selanjutnya digunakan E 5% agar lebih banyak sampel yang mewakili populasi.