

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yaitu mengenai Penerapan Kompensasi bagi Karyawan di PT. Empat Sekawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Beberapa jenis kompensasi yang sudah diterapkan oleh PT. Empat Sekawan yaitu, gaji, uang makan, Jamsostek, Uang lembur, THR, cuti dan bonus. Kemudian mekanisme pembayarannya dengan cara *cash*. Sedangkan waktu pemberian kompensasi sudah ditentukan oleh pihak PT. Empat Sekawan.
2. Penerapan *punishment* (hukuman) di PT. Empat Sekawan tujuan utamanya untuk memotivasi kerja karyawan. Hukuman yang diterapkan juga mengikuti aturan-aturan pemerintah. Hanya dalam penerapannya tidak mengikuti prosedur perusahaan yang sudah ada. Perusahaan harus lebih bijaksana dalam memberikan *punishment* agar karyawan memiliki komitmen dalam bekerja.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dan pada uraian-uraian bab sebelumnya, maka saran-saran yang disampaikan ini dapat berguna bagi pihak terkait. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan yaitu :

- a. Sistem kompensasi yang diterapkan PT. Empat Sekawan sudah mulai berjalan, namun ada sedikit masalah pada kinerja karyawan. Saran saya

pemimpin perusahaan juga harus bisa memberikan motivasi terhadap karyawan yang masih melanggar peraturan perusahaan karena perilaku karyawan yang kurang baik dapat menghambat perusahaan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan. Jika pemberian kompensasi dapat berjalan tepat waktu dan tidak mengalami keterlambatan karyawan juga akan lebih semangat dan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

- b. Untuk mengatasi penurunan ekonomi dan bertambahnya persaingan di bidang bahan bakar, maka PT. Empat Sekawan harus bisa mengambil kembali kepercayaan konsumen maupun pelanggan dengan memberikan pelayanan yang lebih baik. Selain itu pemimpin PT. Empat Sekawan harus berkerja sama dengan karyawan untuk memeproleh kredibilitas usaha. Hal ini sangat penting agar perusahaan tetap diterima dan dipercaya oleh konsumen dalam usahanya.
- c. Tujuan perusahaan memberikan *punishment* adalah untuk membuat semangat kerja. Jika ada karyawan yang tidak suka terkena hukuman, maka secara otomatis karyawan tersebut akan termotivasi secara pribadi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu perusahaan dalam menerapkan *punishment* harus lebih bijaksana agar karyawan memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja. Saran saya perusahaan untuk berhati-hati dalam menerapkan *punishment* agar tidak memberikan hukuman yang berlebihan, karena hal ini dapat menjatuhkan mental karyawan (*demotivasi*). Mengingat dasar tujuan dari pemberian *punishment* ini sebenarnya untuk memotivasi karyawan dalam bekerja,