

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian yang sudah dilakukan menghasilkan beberapa kesimpulan. Kesimpulan ini tentu saja mewakili dari tujuan yang disasar. Adapun kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini yaitu:

- a. Menggunakan Metode *Job Evaluation Point Factor* untuk menentukan insentif karena merupakan metode yang paling mudah dibandingkan yang lainnya, kemudian metode ini juga menyertakan semua komponen-komponen dalam sebuah pekerjaan, serta sudah terbukti digunakan oleh instansi tinggi yaitu *Hay Group, National Electrical Manufacturer Association, dan National Trade Association*. Pada metode-metode lain yang ditemukan pada studi literatur seperti metode *Job Evaluation Ranking* digunakan hanya untuk sebuah instansi yang kecil sehingga kurang tepat jika diterapkan di PT. Agung Saputera Tex kemudian ditemukan juga metode *Job Evaluation Classification* dimana ditemukan kekurangan yaitu harus bergantung pada nama pekerjaan serta tugas tersebut dan dalam penempatan membutuhkan keakuratan yang tinggi sehingga hal ini cukup membutuhkan kemampuan dari seseorang yang cukup berkompeten dibidangnya agar memberikan hasil yang objektif.
Sedangkan dalam perancangan sebuah gaji pokok, acuan yang digunakan Peraturan Pemerintah no.36 tahun 2021 mengenai pengupahan. Acuan ini digunakan untuk menjaga marwah perusahaan sebagai sebuah instansi di bawah pemerintah serta untuk memberikan apa yang seharusnya diberikan kepada para karyawan.
- b. Perancangan insentif disesuaikan dengan 7 subfaktor yang berpengaruh di PT. Agung Saputera Tex yaitu Kemampuan, Loyalitas, *Internal Coordination*, Ketaatan terhadap K3, Kehadiran, Tanggung Jawab, dan Hasil Produksi sehingga sesuai dengan kondisi di PT. Agung Saputera Tex.
- c. Pemberian kompensasi berdasarkan 7 subfaktor yang dinilai dari hasil kinerja antara satu karyawan dengan yang lain dapat dikatakan adil. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil kuisioner yang menyatakan bahwa dalam perancangan ulang sistem kompensasi di PT. Agung Saputera Tex dianggap memuaskan dan adil dengan 65,67% karyawan merasa puas dan 34,33% karyawan merasa sangat puas.

6.2 Saran

Dalam melaksanakan penelitian tentu saja tidak semua variabel dijadikan tolok ukur mengingat disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Oleh karena hal tersebut, terdapat saran mengenai variabel yang bisa digunakan yaitu dalam penelitian perancangan ulang sistem kompensasi di PT. Agung Saputera Tex, variabel lembur belum diikut sertakan sebab dari sisi perusahaan variabel lembur masih dalam tahap perencanaan untuk dikembangkan. Maka dari itu untuk penelitian selanjutnya, diharapkan bisa untuk membantu perkembangan variabel lembur sehingga mampu dikalkulasikan juga pada perancangan sistem kompensasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Axente, C. (2018). Multidimensional job analysis in the military organizations. *In International Scientific Conference "Strategies XXI"* (Vol. 2, pp. 23–32). "Carol I" National Defence University.
- AGUSTINE, R., & ELFREDA A LAU, S. U. Y. A. T. I. N. (2015). Analisis Pembayaran Gaji Dan Upah Tenaga Operator Pada PT. Thiess Contractor Indonesiadi Sangatta. *Ekonomia*, 4(2), 168-173
- Baxter, R. (2015, March 23). Use Pairwise Comparison to Prioritize Multiple Options. Retrived from linkedin: <https://www.linkedin.com/pulse/generating-value-using-pairwise-comparison-rod-baxter/>
- Bender, A. F., & Pigeyre, F. (2016). *Job evaluation* and gender pay equity: a French example. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Bierstaker, J. L., Cohen, J. R., DeZoort, F. T., & Hermanson, D. R. (2012). Audit committee compensation, fairness, and the resolution of accounting disagreements. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 31(2), 131–150.
- Chaneta, I. (2014). Effects of *job evaluation* on decisions involving pay equity. *Asian Social Science*, 10(4), 145.
- Chang, I. W., & Kleiner, B. H. (2002). How to conduct job analysis effectively. *Management Research News*.
- Grant, D. B. (1986). Total compensation management. *Compensation & Benefits Review*, 18(2), 62-67.
- Hadi, F., & Si, Z. M. (2015). Analisa pemberian kompensasi pada PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu. *VALUTA*, 1(1), 23–44.
- Handoyo. (2005). Implementasi metoda merit system pendukung perancangan sistem kompensasi (SK. di PT. NUSANINDO TRANSPORTAMA SEMESTA SURABAYA). Seminar Nasional Teknik Industri: UPN Veteran
- Hasibuan, S. (2000). Manajemen sumber daya manusia: pendekatan non sekuler. Muhammadiyah University Press.
- Irawan, Y., & Sari, N. (2019). Aplikasi sistem pemberian reward berdasarkan kinerja karyawan dengan metode analytical hierarchy process (ahp) pada Toko Golden Jaya Star Pekanbaru. *Jurnal Teknologi dan Open Source*, 2(1), 87–101.
- Kaplan, S. E., & Zamora, V. L. (2018). The effects of current income attributes on nonprofessional investors' say-on-pay judgments: does fairness still matter?. *Journal of Business Ethics*, 153(2), 407–425.
- Meilani, D., & Rahmah, N. (2016). Penentuan sistem kompensasi berdasarkan risk assessment dan performance appraisal karyawan (studi kasus: petugas

- operasional pemadam kebakaran Kota Padang). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 15(2), 128–142.
- Pramudyo, C. S. (2011). Perancangan sistem insentif menggunakan metode perencanaan insentif kelompok. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 10(1), 29–34.
- Rudiyansari, N. (2014). Sistem kompensasi pada PT. Bondi Syad Mulia. *Agora*, 2(1), 385–395.
- Saaty, T. L., & Vargas, L. G. (2012). The seven pillars of the analytic hierarchy process. In *Models, methods, concepts & applications of the analytic hierarchy process* (pp. 23–40). Springer, Boston, MA.
- Saraswati, Putu Indira. (2019). Perencanaan ulang kompensasi di PT. M-Joint. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Siregar, V. M. M. (2018). Sistem pendukung keputusan penentuan insentif bulanan pegawai dengan menggunakan metode naïve bayes. *SISTEMASI: Jurnal Sistem Informasi*, 7(2), 78–86.
- SUDIBYO, A. (2006). Penyusunan formula pembagian insentif jasa perawat berdasarkan performance related pay. Unpublished Thesis]. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Sukwadi, R., & Gerald, F. (2010). Usulan perancangan sistem kompensasi dengan menggunakan point rating system (studi kasus: PT Pabrik Kaos Aseli). *Industrial and Systems Engineering Assessment Journal (INASEA)-Discontinued*, 11(1).
- Sun, X., & Luo, N. (2013). Study on the effectiveness of point-factor *job evaluation* system in operation position. *Communications in Information Science and Management Engineering*, 3(3), 154.
- Tiroi, B., Singgih, M. L., & Gunarta, I. K. 2006. Perancangan sistem insentif untuk pekerja berdasarkan jabatan, kinerja individu dan kinerja unit kerja (studi kasus PT. SMELTING GRESIK). p. A-17-2 – A-17-7.