

BAB V

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini telah menjelaskan mengenai bagaimana penetapan kompensasi koperasi pegawai RSUD Tarakan Jakarta, Manajemen kompensasi koperasi pegawai RSUD Tarakan Jakarta serta keadilan dan kelayakan kompensasi yang diberikan koperasi pegawai RSUD Tarakan Jakarta kepada pegawainya yang kemudian peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Penetapan kompensasi koperasi pegawai RSUD Tarakan Jakarta didasarkan pada besaran pendapatan koperasi atau SHU (sisa hasil usaha) yang mana besaran kompensasi yang diterima pegawai akan menurun jika pendapatan koperasi mengalami penurunan penghasilan atau pendapatanya, begitu pun jika pendapatan koperasi meningkat, meskipun dalam pelaksanaanya penyesuaian kenaikan kompensasi lebih lambat dibandingkan dengan penurunan kompensasi. Kompensasi koperasi pegawai RSUD Tarakan Jakarta terdiri dari kompensasi tunai dan kompensasi non-tunai. Kompensasi tunai meliputi gaji pokok, insentif, tunjangan anak dan istri, insentif lembur, insentif dan tunjangan hari raya, serta tunjangan jabatan. Kompensasi non-tunai meliputi cuti melahirkan, cuti tahunan, *gathering*, dan libur hari raya. Tujuan pemberian kompensasi ini adalah untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan pegawai di koperasi. Penetapan kompensasi koperasi pegawai RSUD Tarakan Jakarta dilakukan melalui rapat musyawarah antara pengawas koperasi dan anggota koperasi. Namun, pengamatan peneliti menunjukkan bahwa rapat musyawarah ini dilakukan secara insidental dan tidak rutin. Selain itu, para pegawai tidak begitu memahami perhitungan besaran kompensasi yang ditetapkan.

2. Koperasi pegawai RSUD Tarakan Jakarta sudah melakukan manajemen kompensasi dengan baik serta seperti teori yang dikemukakan oleh (Dessler,2015) yaitu survei kompensasi, evaluasi pekerjaan, pengelompokan pekerjaan, memberikan kompensasi setiap tingkat pembayaran, meskipun pada pelaksanaannya belum maksimal. Seperti pada pelaksanaan pengelompokan pekerjaan yang hanya dilakukan berdasarkan pegawai manajemen dan non manajemen, pegawai dengan jam kerja pagi serta dengan yang *shifting* serta lokasi pekerjaan seperti antara pegawai pelaksana kantin dan retail atau kopmart dimana pegawai dengan kriteria sama belum bisa dipastikan memiliki beban kerja seperti pegawai kasir dan pegawai penata *display* barang yang berada di kopmart yang mana kedua pegawai tersebut berada di tempat pekerjaan yang sama namun dengan beban yang berbeda selanjutnya adalah pemberian kompensasi pada tingkat pembayaran, dimana tidak ada keterbukaan mengenai tingkatan pembayaran kepada para pegawai koperasi. Meskipun manajemen kompensasi koperasi pegawai RSUD Tarakan Jakarta telah sejalan dengan beberapa konsep dalam teori manajemen kompensasi, terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Saat ini, kompensasi yang diberikan belum mencakup asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, dan tabungan hari tua. Aspek-aspek ini dianggap penting dalam memberikan jaminan pembiayaan untuk kesehatan, keselamatan kerja, dan kesejahteraan pegawai setelah pensiun.
3. Keadilan dan kelayakan pemberian kompensasi kepada pegawai KPRTJ sudah memenuhi kriteria adil dan layak secara internal maupun *external*. Meskipun dalam pemberian kompensasi kepada pegawai koperasi pegawai belum terdapat pemberian kompensasi berupa asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan yang mana pemberian asuransi Kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan merupakan salah satu unsur penting dalam kelayakan kompensasi yang diberikan. Dalam penetapannya juga belum dilakukan secara adil secara prosedural dimana pegawai tidak diikutsertakan dalam proses musyawarahnya serta ketentuan waktu musyawarah penetapan kompensasi yang bersifat insidental (Tidak Teratur).

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini adapun saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu:

1. Disarankan agar proses musyawarah penetapan kompensasi koperasi pegawai RSUD Tarakan Jakarta melibatkan pegawai koperasi. Keterlibatan pegawai dalam proses musyawarah akan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk menyampaikan pandangan dan kebutuhan mereka terkait kompensasi. Kemudian disarankan agar musyawarah penetapan kompensasi dilakukan secara berkala dan terjadwal, dengan mengikuti proses yang transparan mengenai faktor ditetapkan besarnya angka yang diterima pada setiap indikator kompensasi dan melibatkan anggota koperasi serta pengawas koperasi dan pegawai koperasi. Kemudian penting untuk mengevaluasi kebijakan penyesuaian kompensasi secara proporsional, di mana proses penyesuaian penurunan kompensasi dan penyesuaian kenaikan kompensasi harus seimbang. Kemudian peneliti menyarankan agar koperasi pegawai RSUD Tarakan Jakarta mempertimbangkan melengkapinya jenis kompensasi yang diberikan kepada pegawai, yaitu dengan memberikan kompensasi berupa asuransi Kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan, dikarenakan asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan merupakan hal penting yang sebaiknya dipertimbangkan dalam rangka memberikan perlindungan kepada pegawai.
2. Melakukan pendekatan manajemen kompensasi yang lebih komprehensif, yaitu dengan menerapkan proses manajemen kompensasi yang sudah dilakukan seperti survei kompensasi, evaluasi pekerjaan, pengelompokan pekerjaan, dan memberikan pembayaran pada setiap tingkatannya dengan lebih transparan kepada seluruh pegawai serta melakukannya dengan teratur sehingga mampu mencapai tujuan manajemen kompensasinya. Kemudian disarankan untuk melakukan survei kepuasan pegawai secara berkala untuk membangun komunikasi yang baik antara pegawai *office* dan *non office* serta mampu mengetahui aspirasi dari setiap pegawai.

3. Memiliki *strategi* untuk melakukan pendekatan kepada pegawai sebagai upaya meningkatkan keadilan dan kelayakan kompensasi, salah satunya dengan menjalin komunikasi yang baik antara pegawai yang sifatnya tidak *segmented*. Dalam membangun komunikasi yang baik bisa dilakukan dengan menciptakan komunikasi dua arah serta mempersilahkan pegawai untuk menyampaikan aspirasi, melakukan klarifikasi ekspektasi antar tingkatan pegawai tentunya dengan kegiatan yang dapat mendukungnya seperti rapat *regular*, forum diskusi, kotak aspirasi ataupun sebuah *system* komunikasi yang sifatnya terbuka untuk seluruh pegawai. Selanjutnya disarankan untuk penelitian berikutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang dapat mencakup suara dari pegawai pelaksana serta kualitas komunikasi yang ada di Koperasi Pegawai RSUD Tarakan Jakarta.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2018). Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kompensasi Dan Kinerja Karyawan.
- Abdullah, H. (2020) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Financial Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Makassar
- Albar, T.M., & Fitri, F.A. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Etika Organisasi, Keadilan Kompensasi, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Fraud (Studi Empiris Pada Skpd Pemerintah Kota Lhokseumawe).
- Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Koperasi Pegawai RSUD Tarakan Jakarta
- Adeoye, A. O., & Fields, Z. (2014). Compensation management and employee job satisfaction: A case of Nigeria. *Journal of Social Sciences*, 41(3), 345-352. Greene RJ 2014. "The Role of Employee Ownership in the Total Rewards Strategy. Compensation and Ben- efits Review"
- Agustin Citra A, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Semua Elemen Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil)", Skripsi, Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional Indonesia Malang, 2015, hlm. 1.
- Bustamam, F. L., Teng, S. S., & Abdullah, F. Z. (2014). Reward management and job satisfaction among frontline employees in hotel industry in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 144, 392-402. Dessler, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Boselie P (2010) *Strategic Human Resource Management. A Balanced Approach*. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Colquitt JA, Scott BA, Rodell JB, Long DM, Zapata CP, Conlon DE and Wesson MJ (2013) Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affectbased perspectives. *Journal of Applied Psychology* 98(2): 199–236
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, K. T. S. (2022). Peran Komunikasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kebun Raya Eka Karya Bali. *Artha Satya Dharma*, 15(1), 76-83.
- Efendi, I., & Bambang, R. (2022). Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(3), 353-364.

- Fatah, K. (2018). Sistem Pengendalian Sumberdaya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Manajemen Kompensasi Pada Pt Telkom Indonesia. *Neraca*, 14(1), 61-75.
- Fakhruddin, M.F. (2016). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya.
- Gerhart B and Rynes SL (2003) *Compensation. Theory, Evidence, and Strategic Implications*. Thousand Oaks, CA: SAGE
- Gerhart B, Minkoff HB and Olsen RN (1995) *Employee Compensation: Theory, Practice, and Evidence*. Ithaca, NY: Cornell University.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tandoko, D. P. (2017). Evaluasi Sistem Komisi dalam Kompensasi Agen PT Surya Anugerah Investindo. *Agora*, 5(2). Lai, Hsin-Hsi. 2011. "The Influence of Compensation System Design on Employee Satisfaction. *African Journal of Business Management* Vol. 5"
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press..
- Pandita, A. D. R., & Musoli, M. (2019). Pengaruh keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi terhadap employee engagement dan kinerja karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 10(1), 16-30.)
- Palupi, M., & Tjahjono, H. K. (2021). Apakah Keadilan Formal Penilaian Kinerja Menjadi Determinan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Continuance?. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(01), 349341.
- Pratheepkanth, P., 2011. Reward system and its impact on employee motivation in commercial bank of Sri Lanka Plc, in Jaffna District. [Online] *Global Journal of Management and Business Research*, 11 (4). Available at: http://globaljournals.org/GJMBR_Volume11/9-Reward-SystemAnd-Its-Impact-On-Employee.pdf [Accessed 25 February 2023]

- Saputro, A. R. (2017). Evaluasi Manajemen Kompensasi pada PT. Jaya Lestari. *Agora*, 5(2).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabet.
- Setyawati, Y. (2020). Pentingnya Sistem Kompensasi Yang Bersifat Adil Serta Layak Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pada Karyawan.
- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(1).
- Werner S and Mero NP (1999) Fair or foul? The effects of external, internal, and employee equity on changes in performance of major league baseball players. *Human Relations* 52(10): 1291– 1311.
- Wiguna, G. N., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional dan turnover intention pada Agent Pru Megas (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Undang-Undang RI No.17 Tahun 2012 Tentang Perkoperasian
- Yani, D., Jannah, I. K., & Maisyaroh, M. (2022). Sistem Kompensasi Dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer Salah Satu Sekolah Dasar Negeri Di Mojokerto. *Jurnal Ngejha*, 2(1), 192-202.
- Zulkifli, Z., & Idris, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(2), 196-201.