

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengembangan sistem remunerasi yang menggunakan metode penelitian tindakan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang. Maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan sistem remunerasi yang ada saat ini belum bisa memenuhi keinginan dan harapan karyawan, hal ini terlihat pada hasil pengamatan sebelum dilakukan pengembangan sistem remunerasi dimana skor kepuasan karyawan dan pengaruh remunerasi terhadap kinerja adalah kurang dari 3.
2. Penerapan pengembangan sistem remunerasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini dapat terlihat pada siklus I dan siklus II dimana skor pada setiap instrumen mengalami kenaikan apabila dibandingkan dengan skor sebelum dilakukan pengembangan sistem remunerasi. Hasil nilai rata – rata pada setiap instrumen di siklus I adalah 2,7 dan pada siklus II adalah 3,06.
3. Peningkatan kenaikan skor kepuasan pada setiap instrumen di siklus I dan siklus II adalah sebesar 15% dan 27% apabila dibandingkan

dengan skor sebelum tindakan, sedangkan peningkatan skor kinerja karyawan pada siklus I dan siklus II adalah sebesar 4% dan 17%.

4. Peningkatan skor rata-rata pengembangan sistem remunerasi pada siklus II terkait kepuasan dan kinerja adalah sebesar 11% dan 13% apabila dibandingkn dengan siklus I.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti mempunyai beberapa saran yang perlu dipertimbangkan yaitu :

1. Pengembangan sistem remunerasi dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, oleh karena itu disarankan untuk menggunakan sistem remunerasi yang berbasis kinerja.
2. Monitoring dan evaluasi terkait penerapan sistem remunerasi harus dilakukan secara terus -menerus sehingga tujuan penerapan sistem remunerasi dapat tercapai.
3. Besaran sumber dana remunerasi agar lebih ditingkatkan karena sangat berpengaruh pada penentuan *Point Indeks Rupiah* (PIR), sehingga *Take Home Pay* yang diperoleh bisa memenuhi standar UMK.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan yaitu:

1. Model pengembangan sistem remunerasi ini masih sebatas membuat rumusan belum sampai pada cara menilai kinerja.
2. Instrumen penilaian kinerja belum dibuat karena membutuhkan analisa yang lebih detail agar dalam sistem penilaian tidak bersifat subjektif.
3. Data terkait karyawan belum update.