

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian pembahasan diawal tentang peran kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perspektif manajemen sumber daya insani pada UD. Sumber Rejeki Sambongdukuh Jombang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang ada pada UD. Sumber Rejeki berupa gaji bulanan yang diberikan pemilik sesuai waktu yang sudah disepakati oleh pemilik usaha dan karyawan. Gaji yang diperoleh seorang karyawan kurang lebih 1,5 juta dalam satu bulan. Terhitung lebih minim dibandingkan dengan ketentuan UMR wilayah Jombang, namun karyawan UD. Sumber Rejeki masih mau bekerja dengan baik dan maksimal. Alasannya karena selain gaji, pemilik memberikan bonus pada setiap karyawan jika dalam satu bulan seorang karyawan tidak mengambil absen untuk libur. Hal ini membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja. Mereka kebanyakan memilih tidak mengambil libur dalam satu bulan agar menerima tambahan bonus. Karena, jika bonus didapatkan ditambah dengan gaji satu bulan, seorang karyawan bisa mendapat gaji melebihi ketentuan UMR daerah Jombang dan bahkan lebih. Pemilik juga memberikan gaji sesuai dengan

kesepakatan yang sudah disepakati antara karyawan dan pemilik, sehingga tidak pernah ada keterlambatan dalam pemberian gaji. Selain itu, motivasi dalam UD. Sumber Rejeki diberikan melalui penyediaan fasilitas karyawan, sikap ramah dari pemilik, rasa kekeluargaan yang tinggi dari pemilik. Hal ini membuat karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan dengan baik maka karyawan juga membalas kebaikan pemiliknya dengan bekerja penuh tanggung jawab, disiplin dan otomatis dapat membuat usaha lebih berkembang.

2. Peran kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perspektif manajemen sumber daya insani. Manajemen SDI dalam Islam didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Dalam UD. Sumber Rejeki karyawan diperkerjakan sebagaimana mestinya dengan baik. Mereka bisa bekerja dengan santai tetapi tetap mempunyai tanggung jawab atas permintaan pasar, dan hasilnya selalu maksimal. Seperti yang dijelaskan dalam hadist Rasulullah, "memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering" artinya saat pemberian gaji jangan sampai ada keterlambatan apalagi penundaan. Sesuai info yang saya dapat dari pemilik usaha, bahwa pemberian gaji kepada karyawan selalu tepat waktu sesuai dengan kesepakatan dan tidak pernah terlambat. Selain itu di akhir tahun ada hiburan berupa perjalanan

ziarah wali bersama dengan seluruh karyawan dan pemilik usaha. Kegiatan ini rutin dilakukan, selain untuk hiburan juga salah satu sarana untuk mengingat Allah SWT. Sudah terbukti bahwa peran kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perspektif manajemen sumber daya insani berperan sangat penting terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi dan usaha semakin berkembang.

B. Saran

1. Pengawasan sebaiknya dilakukan selama proses produksi berlangsung, sehingga pemilik usaha benar-benar paham dengan kondisi saat proses produksi berlangsung jika pemilik usaha tidak bisa sepenuhnya mengawasi, bisa ditambahkan asisten untuk menggantikan tugas sementara saat pemilik usaha sedang sibuk untuk urusan lain. Hal ini dilakukan untuk menghindari hal-hal buruk saat proses produksi.
2. Jika gaji tidak bisa disamaratakan antara karyawan bagian A dan karyawan bagian B, setidaknya ada alternatif lain agar tidak ada karyawan yang merasa iri dengan sedikit perbedaan gaji. Misalnya merolling bagian karyawan saat proses produksi. Sehingga seluruh karyawan bisa merasakan berada dibagian setiap proses produksi dan mendapatkan pengalaman baru.