

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan

1. Sistem kompensasi UD Bersama Elektronik telah dirancang terstruktur, terencana, dan seimbang antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Kompensasi mencakup komponen finansial (gaji pokok, tunjangan tetap, bonus tahunan, insentif penjualan) serta non-finansial (fasilitas kerja, seragam, lingkungan kerja harmonis). Perusahaan menerapkan *pay for performance* dan *seniority-based pay*, sehingga menghargai kontribusi, pengalaman, dan loyalitas. Meski daya saing berada sedikit di bawah standar nasional, kebijakan tetap kompetitif di tingkat lokal.
2. Tingkat retensi karyawan terjaga berkat kombinasi kompensasi finansial dan non-finansial yang adaptif. Strategi ini sejalan dengan teori bahwa kesejahteraan karyawan dipengaruhi baik oleh imbalan material maupun faktor non-material seperti rasa memiliki, hubungan kerja yang baik, dan kenyamanan kerja. Namun, untuk menarik talenta baru dan menghadapi persaingan tenaga kerja, perusahaan perlu meningkatkan daya saing kompensasi serta memperkuat faktor pendukung lain seperti jalur karier, pelatihan, dan budaya kerja yang melibatkan karyawan.
3. Kendala utama yang dihadapi mencakup keterbatasan finansial, persaingan tenaga kerja yang ketat, perubahan regulasi (misalnya perpajakan daring), minimnya program pengembangan diri, potensi disharmoni hubungan kerja, dan lokasi kerja yang kurang strategis. Kondisi ini menuntut pendekatan holistik yang tidak hanya fokus pada penyesuaian nominal kompensasi, tetapi juga mengoptimalkan strategi non-finansial untuk retensi.

5.2.Saran

1. Perusahaan dapat melakukan evaluasi periodik terhadap struktur kompensasi untuk menyesuaikan dengan standar pasar, khususnya pada

komponen yang daya saingnya masih di bawah rata-rata nasional. Strategi dapat mencakup penyesuaian bertahap gaji pokok atau insentif berbasis kinerja, sambil tetap mempertahankan keseimbangan antara kemampuan finansial perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

2. Selain mempertahankan kombinasi kompensasi finansial dan non-finansial, perusahaan dapat memperkuat daya tariknya dengan menyediakan program pengembangan karier, pelatihan kompetensi, dan menciptakan budaya kerja partisipatif. Hal ini akan meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, dan citra perusahaan di mata calon karyawan.
3. Untuk mengatasi keterbatasan finansial dan faktor eksternal, perusahaan dapat memaksimalkan strategi non-finansial seperti fleksibilitas kerja, program penghargaan non-materi, komunikasi internal yang efektif, dan pembentukan tim yang solid. Selain itu, menjalin kemitraan dengan pihak eksternal (misalnya lembaga pelatihan atau pemerintah daerah) dapat membantu mengatasi keterbatasan sumber daya dan meningkatkan nilai tambah bagi karyawan.