

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuesioner, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran-saran yang mungkin bermanfaat dan dapat digunakan oleh manajemen perusahaan PT. Usaha Jaya Palembang dalam usahanya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi pada PT. Usaha Jaya Palembang.

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah kompensasi langsung maupun tidak langsung memiliki peranan penting dalam usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Usaha Jaya Palembang. Bentuk kompensasi yang memiliki peranan penting terhadap kepuasan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pemberian gaji/upah
2. Pemberian uang lembur
3. Pemberian uang premi
4. Pemberian uang makan
5. Pembagian bonus oleh perusahaan
6. Pemberian tunjangan kesehatan
7. Pemberian tunjangan hari raya
8. Penyediaan fasilitas di perusahaan

## B. Saran – Saran

Untuk dapat mencegah terjadinya *turnover* karyawan yang lebih besar lagi pada PT. Usaha Jaya Palembang, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawannya yaitu dengan melakukan usaha-usaha sebagai berikut :

1. Dalam hal pemberian upah/gaji, PT. Usaha Jaya Palembang hendaknya lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kepuasan di dalam bekerja. Perusahaan hendaknya lebih bersikap adil kepada karyawan dalam hal pemberian kompensasi langsung maupun tidak langsung khususnya pemberian upah/gaji kepada karyawan
2. Perusahaan tampaknya harus memberikan bonus dari penjualan kepada karyawannya karena mungkin saja kepuasan kerja yang menurun disebabkan oleh perusahaan yang tidak pernah memberikan bonus kepada karyawannya. Jumlah bonus yang diberikan tidak perlu bernilai tinggi setidaknya ada sedikit perhatian melalui pemberian bonus walaupun jumlahnya hanya sedikit sehingga para karyawan akan lebih merasa puas sehari-harinya dalam bekerja di perusahaan.
3. Perusahaan nampaknya juga harus lebih memperhatikan pemberian uang lembur, uang premi dan uang makan, karena pemberian uang lembur, uang premi dan uang makan yang kecil bisa menurunkan kepuasan kerja pada karyawan sehingga dapat menyebabkan *labour turnover* yang tinggi.

4. Dalam hal pemberian tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan nampaknya perusahaan harus menerapkan kebijaksanaan-kebijaksanaan tertentu diantaranya pemberian tunjangan hari raya bisa didasarkan atas lamanya bekerja ataupun jabatannya di perusahaan sedangkan untuk tunjangan kesehatan setidaknya anak dan istri dari karyawan yang bekerja pada perusahaan juga mendapatkan tunjangan kesehatan yaitu penggantian biaya pengobatan sebesar 50% bagi anak dan istri sehingga karyawan akan lebih merasa puas lagi dalam bekerja.
5. Pimpinan perusahaan juga hendaknya lebih memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan yang dapat memberikan kepuasan jangka panjang, misalnya kebutuhan dalam berprestasi, kebutuhan penghargaan dalam diri karyawan. Dengan demikian karyawan akan merasa sangat puas dan akan selalu berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.