

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah diuraikan dan dibahas pada bab-bab terdahulu, maka pada bab ini akan memberikan kesimpulan dan saran sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh perusahaan mengenai pelaksanaan pemberian kompensasi finansial dalam rangka peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. Global Tedja Lestari Palembang (Suzuki Lemabang).

A. KESIMPULAN

1. Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan ada beberapa kompensasi yang masih belum memberikan kepuasan kerja pada karyawan bagian penjualan, baik itu kompensasi finansial langsung maupun kompensasi finansial tidak langsung.
2. Dari faktor kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan, diantaranya :

Gaji

Perusahaan dalam memberikan gaji belum sesuai dengan kebutuhan karyawan bagian penjualan, dikarenakan gaji yang diberikan sangatlah kecil dan belum dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan bagian penjualan tersebut. Kemudian pembayaran gaji tidak selalu tepat waktu dan pemberian gaji tersebut kadangkala belum adil (penilaian pribadi yang

subjektif oleh pimpinan masih berperan). Sehingga para karyawan belum terpuaskan akan gaji tersebut.

Uang Makan dan Uang Transportasi

Perusahaan belum dapat memuaskan karyawan bagian penjualan dalam hal pemberian uang makan dan uang transportasi, karena jumlah uang makan dan uang transportasi sejumlah Rp. 9.000 per hari belum dapat memenuhi kebutuhan operasional para karyawan tersebut.

Insentif

Dalam pemberian insentif, perusahaan telah dapat memuaskan karyawan bagian penjualan. Karena besarnya insentif yang diberikan dapat sebagai uang tambahan selain gaji yang diberikan, sehingga dapat menjadi faktor motivasi karyawan dalam bekerja.

Tunjangan Hari Raya

Dalam pemberian Tunjangan Hari Raya, karyawan belum terpuaskan karena tunjangan hari raya yang diberikan sekedar saja oleh pihak pimpinan dan besarnya berdasarkan penilaian pribadi pimpinan (subjektif). Pimpinan tidak memperhatikan tunjangan hari raya dengan lamanya bekerja dan tingkat prestasi kerja karyawan.

Tunjangan Kesehatan

Perusahaan tidak memberikan tunjangan kesehatan, sedangkan dapat kita ketahui tunjangan kesehatan tersebut sangatlah dibutuhkan para karyawan bagian penjualan untuk menunjang kerja mereka (rasa aman). Para karyawan merasakan pentingnya keselamatan kerja dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang berada dilapangan sangatlah dinamis, mulai dari kondisi cuaca yang dapat mempengaruhi kondisi tubuh para karyawan dan jauhnya jarak pasar potensial motor Suzuki, yang juga rawan akan kecelakaan dan rawan kriminalitas (resiko kerja).

Fasilitas Kerja

Dalam pemberian fasilitas kerja, perusahaan telah dapat memberikan fasilitas kerja yang memadai untuk penunjang kerja karyawan bagian penjualan sehingga para karyawan tersebut merasa puas terhadap fasilitas kerja yang diberikan.

B. SARAN

Dari beberapa kesimpulan yang dibuat oleh penulis seperti tersebut diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang sekiranya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam memecahkan masalah yang dihadapi, yaitu :

1. Peranan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan sangatlah kuat. Dalam hal ini perusahaan tersebut meningkatkan lagi faktor kompensasi finansial agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat, sehingga dapat mempengaruhi kerja yang lebih baik lagi dan demi tercapainya tujuan perusahaan.
2. Dari faktor kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan , diantaranya :

Gaji

Dalam pemberian gaji, perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Pemberian gaji yang sesuai dengan harapan karyawan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Hendaknya perusahaan memberikan gaji tetap kepada para karyawan dengan menetapkan target penjualan perbulan. Kemudian gaji yang diberikan disesuaikan dengan kondisi perekonomian sekarang ini, disesuaikan dengan resiko kerja, dan gaji juga disesuaikan dengan perusahaan-perusahaan penjualan motor lainnya yang berada di Palembang. Kemudian dalam pemberian gaji berdasarkan keadilan (objektif).

Uang Makan dan Uang Transportasi

Perusahaan nampaknya juga harus memperhatikan pemberian uang makan dan uang transportasi, karena dengan peningkatan pemberian uang makan dan uang transportasi dapat memacu kerja para karyawan lebih baik lagi. Dan apabila pemberian uang makan dan uang transportasi yang lebih kecil, bisa menurunkan kepuasan kerja para karyawan bagian penjualan, sehingga dapat menyebabkan *labour turn over*.

Insentif

Perusahaan nampaknya harus tetap mempertahankan besarnya insentif penjualan dengan tetap memperhatikan kondisi perekonomian. Kemudian untuk semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan sebaiknya dapat mempertimbangkan pemberian bonus tahunan kepada para karyawan. Jumlah bonus yang diberikan tidak perlu bernilai tinggi, setidaknya ada sedikit perhatian melalui pemberian bonus tersebut, sehingga lambat laun dapat menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Tunjangan Hari Raya

Dalam pemberian tunjangan hari raya, perusahaan haruslah berpikir secara objektif dan bukan berpikir secara subjektif. Penerapan pemberian tunjangan hari raya juga harus berdasarkan atas faktor-faktor lamanya bekerja dan tingkat prestasi kerja karyawan tersebut.

Tunjangan Kesehatan

Melihat tingkat resiko kerja para karyawan bagian penjualan, dapat diketahui bahwa tunjangan kesehatan sangatlah dibutuhkan. Hendaknyalah pemberian tunjangan kesehatan diberikan sedini mungkin dan setidaknya karyawan bagian penjualan mendapatkan biaya pengganti tunjangan kesehatan, yaitu penggantian biaya pengobatan sebesar 50 %, sehingga karyawan akan merasa puas lagi dalam bekerja.

Fasilitas Kerja

Perusahaan juga harus tetap memperhatikan dan meningkatkan fasilitas-fasilitas yang ada, yang digunakan oleh para karyawannya guna untuk semakin menunjang pekerjaannya, misalnya: kondisi komputer, kondisi fotocopy dan kondisi pesawat telepon harus dalam kondisi yang baik sehingga dapat beroperasi dengan baik pula.