

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari penulisan skripsi ini, dimana akan disusun suatu kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang mungkin bermanfaat bagi kepentingan perusahaan dan pihak yang berkepentingan.

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan umumnya merasa tidak puas dengan pemberian kompensasi berupa :

1. Kompensasi Finansial Langsung, yang terdiri dari :

a. Pemberian gaji

Sebesar 55,6 % karyawan merasa tidak puas dengan pemberian gaji oleh perusahaan dikarenakan gaji yang diberikan perusahaan tidak memenuhi standar gaji yang ditetapkan oleh pemerintah sesuai dengan SK Gubernur No. 635.A/KPTS/Naker/2005. Berdasarkan jabatan, ketidakpuasan paling banyak dirasakan oleh karyawan yang bekerja sebagai *helper* yang berstatus belum menikah dan berjenis kelamin pria.

b. Kenaikan gaji

Sebanyak 55,6% karyawan merasa puas dengan kenaikan gaji yang berlaku di perusahaan. Ketidakpuasan atas kenaikan gaji ini dirasakan paling banyak oleh karyawan yang bekerja sebagai

helper, sales, dan supir. Selain itu jika didasarkan atas statusnya, lebih banyak yang merasa tidak puas adalah mereka yang berstatus belum menikah dan berjenis kelamin pria. Karyawan yang bekerja sebagai *supervisor* dan *adm collector* telah merasa puas dengan kenaikan gaji.

c. Pemberian THR

Sebesar 55,6 % karyawan merasa tidak puas dengan THR yang diberikan oleh perusahaan. Ketidakpuasan kembali dirasakan oleh karyawan yang bekerja sebagai *helper, sales counter, supir, sales*, kepala gudang. Jawaban tidak puas paling banyak dijawab oleh karyawan yang berstatus belum menikah dan berjenis kelamin pria. Hanya ada beberapa karyawan saja yang merasa puas dengan pemberian THR seperti *sales, administrasi collector* dan *supervisor*.

d. Pemberian insentif

Seluruh karyawan di bagian penjualan merasa tidak puas dengan pembagian insentif. Hal ini dapat dilihat dalam tabel yang menunjukkan tingkat ketidakpuasan sebesar 55,6 %. Jawaban tidak puas paling banyak didapat dari karyawan yang bekerja sebagai *sales, sales counter, dan supervisor*. Umumnya mereka berstatus belum menikah dan berjenis kelamin pria.

2. Kompensasi Non-Finansial, antara lain :

a. Hubungan kerja dengan atasan.

Umumnya setiap karyawan dalam setiap jabatan merasa tidak puas dengan hubungan kerjanya dengan atasan. Hal ini dikuatkan dengan jawaban responden sebesar 66,7%. Karyawan yang tidak puas tersebut umumnya berjenis kelamin pria dan berstatus belum menikah.

b. Penghargaan atas prestasi dan disiplin kerja.

Ketidakpuasan karyawan atas pemberian penghargaan oleh atasan atas prestasi kerja dan disiplin kerja dikemukakan oleh karyawan yang bekerja sebagai *helper* dan *sales*.

c. Mengenai promosi jabatan.

Sebesar 55,6 % dari keseluruhan karyawan merasa tidak puas dengan promosi jabatan yang berlaku di perusahaan. Ketidakpuasan tersebut paling banyak dikemukakan oleh karyawan yang bekerja sebagai *helper*, kepala gudang, *sales* dan supir yang berjenis kelamin pria dan berstatus belum menikah.

d. Kenyamanan dalam lingkungan kerja.

Sebesar 61,1% karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan kerja mereka. Umumnya yang tidak puas bekerja sebagai *helper*, *sales*, kepala gudang, supir dan *accounting*. Diantara karyawan tersebut, diketahui diantara mereka yang paling banyak yang tidak puas adalah yang berstatus belum menikah dan berjenis kelamin pria.

Penurunan tingkat *labour turn over* yang terjadi pada tahun 2004 pada PT Putra Bintang Timur Lestari Palembang tidak mutlak disebabkan oleh pemberian kompensasi. Pada kenyataannya masih terdapat ketidakpuasan karyawan PT Putra Bintang Timur Lestari atas pemberian kompensasi.

B. Saran-saran

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan serta analisis permasalahan, maka penulis saran-sarankan sebagai berikut :

1. Pihak manajemen PT Putra Bintang Timur Lestari perlu meninjau kembali masalah pemberian kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terutama pada karyawan yang bekerja sebagai *helper*, supir, kepala gudang, dan *sales*.
2. Pihak manajemen PT Putra Bintang Timur Lestari perlu menetapkan standar gaji bagi karyawan yang bekerja sebagai *helper* agar sesuai dengan SK Gubernur No.635.A/KPTS/Naker/2005.
3. Pimpinan perusahaan perlu melakukan pendekatan dengan para bawahannya agar tercipta hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan. Pendekatan bisa dimulai dengan mendengarkan keluhan-keluhan yang disampaikan oleh bawahannya, atau menanyakan pada karyawan tentang kesulitan yang mereka dihadapi dalam mengerjakan tugas.
4. Pihak manajemen PT Putra Bintang Timur Lestari perlu memperbaiki lingkungan kerja dalam perusahaan agar tercipta suasana kerja yang

nyaman bagi karyawan. Misalnya memperbaiki ruang kerja dengan membatasi tiap meja kerja karyawan agar tercipta kenyamanan pribadi tiap karyawan.

5. Pihak manajemen PT Putra Bintang Timur Lestari perlu meninjau kembali masalah promosi jabatan bagi karyawan terutama karyawan yang berprestasi. Promosi jabatan ini dapat juga dijadikan sebagai salah satu jalan untuk memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.