

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dipaparkan penulis pada Bab IV, maka sebagai akhir dari penulisan penelitian ini, penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka sistem pengupahan yang digunakan oleh PT. Medion terhadap karyawan Divisi Marketing (*Technical Sales Representative*) yaitu :

- Sistem Upah Per Potong Taylor :

Perusahaan mengatur tarrif yang berbeda untuk setiap karyawan yang produktivitasnya tinggi dengan yang produktivitasnya rendah. Karyawan yang produktivitasnya mencapai standar atau lebih akan menerima upah per potong lebih besar daripada yang bekerja di bawah standar.

- *Time Bonuses* :

Pada saat ini perusahaan menentukan premi yang dapat diberikan kepada karyawan maksimum sebesar 25 % atas waktu yang telah dihemat karyawan dalam berproduksi. Sehingga tidak dapat dikategorikan termasuk Sistem upah Halsey maupun Sistem Upah Bedeux.

2. Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan kuesioner secara keseluruhan dalam hal pengupahan yang dilakukan PT. Medion dapat dikatakan cukup baik.

Hal ini dapat terlihat dari setiap pertanyaan/ pernyataan dalam kuesioner yang diajukan oleh penulis, mayoritas karyawan menjawab setuju. Hanya masih terdapat beberapa pertanyaan/ pernyataan yang mayoritas jawabannya adalah kurang setuju, seperti: Kepercayaan bahwa pembagian upah antara karyawan dengan tingkat golongan yang sama di perusahaan cukup adil, Upah yang diberikan sesuai beban kerja, Kepercayaan bahwa upah yang diterima sesuai dengan tenaga, pikiran dan waktu yang diberikan, Upah yang saya terima sesuai dengan prestasi saya selama ini, Upah yang diberikan memberikan keyakinan bagi saya untuk tetap bekerja di perusahaan, Saya puas dengan besarnya upah saya sekarang. Hal – hal inilah yang masih harus menjadi perhatian bagi perusahaan.

3. Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan kuesioner secara keseluruhan mengenai kepuasan kerja karyawan PT. Medion Divisi Marketing (*Technical Sales Representative*) dapat dikatakan baik. Hal ini dapat terlihat dari setiap pertanyaan/ pernyataan dalam kuesioner yang diajukan oleh penulis, mayoritas karyawan menjawab setuju. Namun masih terdapat beberapa pernyataan/ pertanyaan dalam kuesioner yang mayoritas jawabannya adalah kurang setuju, yaitu : Kesesuaian upah yang diberikan sesuai dengan kontribusi pada perusahaan, Perasaan terhadap upah yang diberikan perusahaan saat ini. Hal – hal inilah yang masih harus menjadi perhatian bagi perusahaan.
4. Dari hasil analisa kuantitatif dengan menggunakan Koefisien Korelasi *Rank Spearman*, diperoleh hasil sebesar +0,44 maka dapat disimpulkan hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif, dan memiliki keeratan korelasi

yang cukup berarti antara Pengupahan dengan Kepuasan Kerja karyawan PT. Medion Divisi Marketing (*Technical Sales Representative*). Sedangkan besarnya pengaruh keduanya berdasarkan analisa Koefisien Penentu adalah 19,36 % dan sisanya 80,64% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti penulis

5.2. Saran

Sehubungan dengan kesimpulan yang telah diambil, penulis ingin memberikan beberapa saran yang diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan. Adapun saran – saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya dalam sistem pengupahan perusahaan mencoba untuk menggunakan Sitem Emerson, dimana perusahaan dapat menentukan waktu standar, yaitu waktu yang dibutuhkan oleh seseorang pegawai yang berkecakapan biasa untuk menghasilkan suatu unit produk. Selain itu ditentukan pula upah per jam. Pada sistem ini perusahaan dapat membuat tabel indeks efisiensi sesuai dengan kebijakan perusahaan. Pada sistem ini menurut penulis cukup memberikan kesan adil bagi setiap karyawan, karena terdapat rentang yang jelas dari setiap efisiensi karyawan maupun rentang prosentase dari setiap hasil efisiensi.
2. Dalam masalah Pengupahan.
 - Sebaiknya dalam pemberian upah untuk golongan yang sama agar dapat dilakukan secara adil.Hal ini dapat diatasi dengan membuat suatu kualifikasi maupun standar yang jelas berdasarkan prestasi dan pengalaman dari karyawan.

- Sebaiknya dalam pemberian upah, upah yang diberikan perusahaan agar sebanding dengan perusahaan lain untuk posisi sejenis.

Hal ini dapat diatasi perusahaan dengan melakukan survey terhadap beberapa perusahaan sejenis dan melihat rata - rata besarnya upah di pasaran. Selain itu perusahaan juga sebaiknya memberikan upah yang kompetitif dan menarik agar karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan.

- Sebaiknya dalam pemberian upah, upah dapat diberikan sesuai dengan beban kerja dan pengorbanan dari karyawan.

Hal ini dapat diatasi perusahaan dengan kembali berpedoman pada prinsip adil dan layak dalam pemberian upah. Perusahaan juga harus memiliki kesesuaian dalam memberikan beban pekerjaan, balas jasa dengan kemampuan karyawan, jangan sampai karyawan diberikan upah tinggi untuk beban pekerjaan yang rendah.

- Sebaiknya dalam pemberian upah, upah yang diberikan dapat disesuaikan dengan prestasi karyawan, sehingga dapat memberikan keyakinan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan, serta rasa puas terhadap upah yang diberikan.

Hal ini dapat diatasi perusahaan dengan menggunakan sistem Emerson, yang menurut penulis lebih mengedepankan rasa keadilan bagi setiap karyawan atas dasar prestasinya. Sehingga dengan sendirinya kepuasan akan upah yang diberikan juga meningkat, serta memberikan keyakinan bahwa karyawan akan tetap tinggal di perusahaan

3. Dalam masalah Kepuasan Kerja.

- Sebaiknya dalam pemberian upah, upah yang diberikan dapat disesuaikan dengan kontribusi, sehingga karyawan merasa puas terhadap upah yang diterima dari perusahaan.

Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan mencoba menggunakan sistem Emerson.

4. Sebaiknya tata ruang kantor dapat diperbaiki dan dievaluasi, dan apabila memungkinkan, perusahaan dapat membangun kantor baru untuk meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.