

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada awal penyusunan karya ilmiah ini telah disebutkan bahwa tujuan utama yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sampai sejauh mana pengaruh pemberian gaji terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, wawancara, dan pembahasan pada Bab IV yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat menarik kesimpulan dan saran yang dapat dijadikan pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan.

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Gaji merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, dengan alasan telah mencapai target yang telah diberikan oleh perusahaan. Sebuah program gaji harus dirancang sedemikian rupa sehingga memenuhi kebutuhan setiap karyawan. Jenis pekerjaan yang dilakukan, kebijakan pimpinan perusahaan, kondisi perusahaan dan sarana pendukungnya adalah hal-hal yang harus dipertimbangkan pada waktu merancang sebuah sistem gaji. Sebuah sistem gaji yang berjalan baik di sebuah perusahaan mungkin gagal bila dicoba diterapkan di

perusahaan lain. Sistem gaji yang diterapkan oleh Perusahaan “X” adalah sistem individual gaji artinya gaji yang diberikan ditujukan kepada perorangan dan sesuai dengan pencapaian target.

2. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap karyawan diketahui bahwa sistem pemberian gaji yang dilakukan sudah cukup baik. Sedangkan menurut kuesioner yang telah disebarkan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sudah merasa puas terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner dari nomor satu sampai nomor lima belas, presentase karyawan yang merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah memuaskan mereka rata-rata diatas 40 %. Namun dikeluhkan juga bahwa sebagian karyawan ada yang tidak mengetahui besarnya gaji karyawan lain dan mereka pun menuntut adanya kenaikan gaji.
3. Kepuasan kerja dari karyawan Perusahaan “X” sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi, *Turn Over* karyawan, kualitas kerja, kesungguhan dalam bekerja, dan karyawan berusaha untuk mencapai tingkat keberhasilan dalam pekerjaannya. Menurut kuesioner yang telah disebarkan, karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner bahwa presentase karyawan yang berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka rata-rata diatas 40%.

4. Analisa pengaruh pemberian gaji terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan dengan menggunakan analisa Koefisien korelasi *Rank Spearman* (Rs) yang didapat adalah sebesar 0.65 yang artinya terdapat pengaruh yang cukup kuat antara pemberian gaji terhadap kepuasan kerja karyawan artinya apabila gaji yang diterima bertambah, maka kepuasan kerja karyawan juga akan naik. Koefisien Determinasi yang diperoleh adalah sebesar 42.25% yang artinya gaji mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 42.25% sedangkan sisanya sebesar 57.75% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

5.2 Saran

Penulis mempunyai saran-saran untuk Perusahaan "X". Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah :

1. Perusahaan hendaknya mempertahankan sistem pemberian gaji yang telah ada sekarang dan melakukan sedikit perbaikan atau penyesuaian kembali kekurangan-kekurangan sistem penggajian dengan kondisi perekonomian sekarang. Hal ini sangat penting karena menyangkut kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak terhadap kemajuan perusahaan.

2. Kepuasan kerja yang dicapai sudah cukup baik, perusahaan diharapkan untuk dapat mempertahankannya agar para karyawan semakin betah bekerja.
3. Perusahaan hendaknya mempertahankan hubungan yang baik dan kerja sama yang baik antara pimpinan dengan karyawan.
4. Perusahaan harus lebih peka terhadap kebutuhan karyawan, bukan hanya dalam hal penerapan sistem gaji yang tepat namun juga dalam segala aspek yang berhubungan dengan karyawan seperti bonus atau insentif . Hal ini bertujuan agar karyawan mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan.