

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang diperoleh penulis berdasarkan pembahasan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Karyawan bagian operasional belum puas dengan pemberian kompensasi langsung yang diberikan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Palembang, hal ini bisa dilihat dari rata-rata tingkat kepentingan atau harapan karyawan yaitu sebesar 94,3 persen lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata kinerja yang diberikan oleh perusahaan yaitu sebesar 86,1 persen. Untuk itu, penulis menyimpulkan bahwa karyawan belum merasa puas dengan kinerja yang telah diberikan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Palembang.
2. Hasil dari perhitungan tingkat kesesuaian didapatkan hasil bahwa variabel yang paling dominan memberikan kepuasan kepada karyawan bagian operasional PT Pos Indonesia (Persero) Palembang dan yang memiliki rata-rata Tingkat Kesesuaian >100 persen yang berarti harus dipertahankan terletak pada variabel gaji dimana nilai yang diperoleh sebesar 100,7 persen, sedangkan terdapat dua variabel yang memiliki nilai rata-rata tingkat kesesuaian berkisar 80 persen – 100 persen yang berarti masih diperlukan peningkatan yakni variabel yang paling dominan kedua yaitu upah lembur dengan nilai sebesar 89 persen, sedangkan untuk variabel dominan yang terakhir adalah bonus dengan nilai sebesar 84,3 persen.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. PT Pos Indonesia (Persero) Palembang dapat mempertahankan variabel gaji mengingat variabel ini sangat memberikan kepuasan kerja pada karyawan bagian operasional. Sebaiknya manajer tetap menjaga kinerja yang telah diberikan kepada karyawan agar tetap memberikan gaji tepat

waktu, memberikan gaji sesuai dengan kebutuhan pokok hidup karyawan, memberikan gaji sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan, memberikan gaji sesuai dengan jabatan karyawan, memberikan gaji sesuai dengan prestasi kerja karyawan, memberikan gaji secara langsung kepada karyawan, serta menetapkan kenaikan gaji secara berkala.

2. PT Pos Indonesia (Persero) Palembang harus lebih meningkatkan kinerjanya pada variabel bonus dan upah lembur mengingat variabel ini kurang memberikan kepuasan kepada karyawan. Sebaiknya manajer dapat meningkatkan kinerja yang telah dinilai cukup tinggi oleh karyawan dengan cara memberikan peningkatan kinerja pada item yang dinilai belum baik oleh karyawan, sehingga dengan memperbaiki hal-hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.