

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja Satpam pada Koperasi Karyawan Sarinah dan dari hasil analisis pada bab IV diperoleh bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai suatu hubungan yang satu sama lain. Selengkapnya dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskripsi Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Koperasi Karyawan Sarinah:
 - a. Kompensasi yang diberikan Koperasi Karyawan Sarinah kepada Satpam masih rendah atau belum layak baik dari dimensi finansial dan non finansial maupun secara keseluruhan. Pada dimensi finansial, indikator gaji merupakan hal yang perlu diperhatikan karena memberikan kontribusi terbesar terhadap rendahnya kompensasi finansial. Sedangkan pada dimensi non finansial, walaupun masih dalam kategori rendah, namun salah satu indikator yaitu pelatihan harus lebih ditingkatkan dan diperhatikan karena indikator ini juga memberikan kontribusi yang besar pada dimensi non finansial. Sehingga diharapkan kompensasi yang diberikan dapat memenuhi harapan dari satpam.
 - b. Motivasi di Koperasi Karyawan Sarinah secara keseluruhan juga masih rendah baik dari sisi intinsik maupun ekstrinsik. Sehingga

diperlukan perhatian untuk lebih meningkatkan hal-hal yang mempengaruhi motivasi satpam, yaitu pada sisi intrinsik perlu diperhatikan indikator minat dan pada sisi ekstrinsik yaitu pada indikator motivator. Sehingga diharapkan satpam dapat memiliki motivasi yang lebih baik dalam bekerja.

- c. Kepuasan kerja pada satpam di Koperasi Karyawan Sarinah secara umum dapat dikatakan masih rendah. Dari lima dimensi yang ada empat dimensi lain masih memperoleh nilai yang rendah. Namun pada salah satu dimensi yaitu dimensi rekan kerja dan indikatornya yaitu, dapat bekerja sama, memberikan kontribusi tertinggi pada kepuasan kerja satpam dan mendapatkan respon yang cukup baik, sehingga bisa dilihat walaupun secara garis besar terdapat ketidakpuasan pada satpam, tetapi respon positif dari sisi rekan kerja menunjukkan bahwa satpam memiliki hubungan rekan kerja yang cukup baik antar sesama anggota maupun dengan danru dan tim lain. Sehingga dari sisi tersebut harus lebih ditingkatkan agar kepuasan kerja satpam menjadi lebih baik lagi.
2. Terbukti secara empiris bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan nilai signifikansi yang telah diperoleh dari hasil perhitungan dan variabel kompensasi memiliki kontribusi pengaruh yang terbesar terhadap kepuasan kerja satpam.

3. Terbukti secara empiris bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan nilai signifikansi yang telah diperoleh dari hasil perhitungan. Kontribusi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja juga cukup besar.
4. Secara bersama-sama kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan nilai signifikansi yang telah diperoleh dari hasil perhitungan.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

1. Untuk Satpam dan Manajemen Koperasi Karyawan Sarinah.
 - a. Koperasi memberikan kejelasan atau transparansi mengenai pemberian gaji kepada satpam dan juga memberikan gaji minimal UMR sesuai yang telah ditetapkan oleh pemerintah serta tidak membedakan pemberian gaji terhadap satu satpam dengan yang lain pada posisi jabatan yang sama.
 - b. Memberikan upah lembur yang sesuai dengan perhitungan dan jam kerja yang dilakukan pegawai berdasarkan perhitungan upah lembur yang seharusnya (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004) dimana sebelumnya jika lembur 8 jam hanya mendapat upah sebesar Rp 100.000 maka yang seharusnya

yaitu untuk upah kerja perjam Rp 18.000 dan dihitung sehingga uang lembur yang didapat untuk 8 jam lembur sekitar Rp 270.000.

- c. Secara berkala memberikan pelatihan fisik sesuai jenjang seperti pelatihan dasar kedisiplinan seperti baris berbaris diikuti selanjutnya pelatihan ketahanan fisik dan pada tingkat lanjut berupa pemberian pelatihan beladiri mulai dari beladiri tingkat dasar hingga mahir terhadap seluruh satpam sehingga dapat meningkatkan *skill* dan kinerja pada seluruh satpam. Selain itu satpam harus terus memelihara komunikasi yang baik dengan baik dengan sesama anggota satpam baik dalam satu tim maupun tim lain serta dengan danru, asisten *chief* serta *chief* satpam. Sehingga dapat terjalin kedekatan yang baik, karena hubungan rekan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup banyak mendapatkan respon baik terhadap kepuasan kerja.
- d. Pemberian motivasi dari manajemen koperasi seperti memberikan penghargaan kepada satpam yang berkinerja baik. Penghargaan dapat berupa kepastian untuk perpanjangan kontrak kerja bagi satpam yang memiliki kinerja baik dan berprestasi sesuai syarat-syarat yang ditetapkan koperasi.

2. Saran Untuk Penelitian Lanjutan

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan variabel yang lebih banyak. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk Kompensasi dan motivasi sebesar 43,2%, maka masih terdapat variable lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang

dapat digunakan mungkin seperti disiplin kerja karena dimungkinkan pekerjaan seperti ini diperlukan kedisiplinan serta variabel kepemimpinan. Serta menambahkan dimensi atau indikator agar dapat menghasilkan suatu bentuk model struktural yang lebih kompleks dan dapat menjawab lebih banyak pertanyaan-pertanyaan ilmiah lainnya.