

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap Pegawai tidak tetap Universitas Pendidikan Indonesia mengenai pengaruh promosi jabatan dan remunerasi terhadap kepuasan kerjamaka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Promosi jabatan pada pegawai tidak tetap Universitas Pendidikan Indonesia tergolong dalam kategori cukup baik. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium sedang. Dimensi pada promosi jabatan terdiri dari kepercayaan, keadilan dan formasi. Skor tertinggi terdapat pada dimensi formasi dalam indikator promosi yang diberikan sesuai dengan formasi yang ada. Dalam konteks ini mengindikasikan bahwa promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai tidak tetap sudah sesuai dimana promosi yang diberikan sudah sesuai dengan formasi yang dibutuhkan organisasi. Sedangkan dimensi keadilan memberikan skor .terendah pada indikator tingkat kesesuaian promosi jabatan didasarkan pada keadilan. Meskipun promosi yang diberikan sudah sesuai dengan formasi yang dibutuhkan, tetapi pegawai tidak tetap menilai bahwa promosi yang diberikan atas dasar keadilan masih dirasa Kurang sesuai. Hasil ini menunjukkan bahwa promosi yang dilaksanakan dirasa belum optimal oleh pegawai tidak tetap UPI.
2. Gambaran Remunerasi pada pegawai tidak tetap Universitas Pendidikan Indonesia tergolong dalam kategoricukup baik. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium sedang. Skor tertinggi terdapat pada dimensi *internal equity* pada indikator remunerasi yang diterima sesuai dengan berat/ringannya pekerjaan. Dalam konteks ini mengindikasikan bahwa remunerasi yang diberikan kepada pegawai sudah cukup sesuai dengan berat/ringannya pekerjaan. Sedangkan dimensi

external equity menunjukkan hasil skor terendah pada indikator remunerasi yang diberikan lebih baik dibandingkan dengan organisasi lain.

3. Gambaran Kepuasan Kerja pada pegawai tidak tetap Universitas Pendidikan Indonesia berada pada kategori cukup puas. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium sedang. Dimensi pekerjaan itu sendiri memberikan kontribusi skor paling tinggi pada indikator pekerjaan yang diberikan bervariasi / menarik. Dimana pegawai cukup puas terhadap pekerjaan yang diberikan karena menarik dan bervariasi. Dimensi gaji memberikan skor terendah pada indikator gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai kurang puas terhadap gaji yang diberikan.
4. Variabel promosi jabatan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai tidak tetap Universitas Pendidikan Indonesia. Sehingga dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh promosi jabatan. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang kuat antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tersebut berarti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel persepsi promosi jabatan maka akan terjadi pula kenaikan kepuasan kerja pegawai tidak tetap Universitas Pendidikan Indonesia. Maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai tidak tetap UPI.
5. Variabel remunerasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai tidak tetap Universitas Pendidikan Indonesia. Sehingga dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh remunerasi. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang kuat antara remunerasi terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tersebut berarti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel persepsi remunerasi maka akan terjadi pula kenaikan kepuasan kerja pegawai tidak tetap Universitas Pendidikan Indonesia. Maka dapat disimpulkan bahwa remunerasi berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai tidak tetap UPI.
6. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa promosi jabatan dan remunerasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai tidak tetap Universitas Pendidikan Indonesia. Sehingga

dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh promosi jabatan dan remunerasi. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang sedang antara promosi jabatan dan remunerasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat meningkat dengan promosi jabatan dan remunerasi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh Promosi Jabatan dan Remunerasi terhadap kepuasan kerja, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi organisasi dalam mengambil kebijakan manajemen yang di ambil.

1. Dalam variabel promosi jabatan organisasi perlu meningkatkan dimensi keadilan dalam indikator tingkat kesesuaian promosi yang diberikan atas dasar keadilan. Dalam penilaian pegawai mendapat nilai terendah. Organisasi perlu memperhatikan hal ini, karena jika pegawai memandang promosi yang dilakukan tidak adil, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja yang menurun. Alahkan lebih baik lagi organisasi lebih bijak lagi dan memberikan promosi jabatan sesuai SOP yang berlaku serta memberikan promosi kepada pegawai yang memang berhak mendapatkannya melalui proses *fit and proper test* sehinggadiharapkan aspek keadilan tercapai dan mendapatkan hasil yang diharapkan.
2. Dalam variabel remunerasi organisasi perlu meningkatkan dimensi *external equity* dalam indikator remunerasi yang diberikan lebih baik dibandingkan dengan organisasi lain. Dalam penilaian pegawai mendapat nilai terendah. Organisasi perlu memperhatikan hal ini, karena pegawai melihat remunerasi yang ada dalam organisasi, tidak lebih baik daripada remunerasi yang ada dalam organisasi lain. Apalagi disini pegawai tidak tetap bukanlah PNS yang dari segi keungan lebih terjamin. Gaji yang diterimapun masih dibawah UMR Kota Bandung. Bukan suatu yang tidak mungkin pegawai akan mengundurkan diri dan memilih organisasi yang dianggap lebih baik. Oleh karena itu organisasi perlu mengkaji ulang

sistem remunerasi, bila perlu organisasi melakukan survey agar tau pasti apa yang pegawai keluhkan dan butuhkan.

3. Dalam variabel kepuasan kerja organisasi perlu meningkatkan dimensi gaji dalam indikator gaji dapat memenuhi kebutuhan dalam penilaian pegawai mendapat nilai terendah. Organisasi perlu memperhatikan persoalan ini, karena rata-rata pegawai tidak tetap kurang puas terhadap gaji yang diberikan. Belum lagi gaji yang diterima PTT UPI dibawah UMR Kota Bandung. Alangkah lebih baik organisasi mengkaji ulang gaji yang diterima oleh pegawai tidak tetap dan bila perlu organisasi melakukan survey perihal gaji ini agar lebih akurat apa yang Universitas sanggupi dan pegawai butuhkan berhubung UPI sudah menjadi PTNBh yang berarti PTNBh (Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum) mengharuskan UPI memberikan Remunerasi kepada para pegawainya sebagai pengganti Tunjangan Kinerja (Tukin) yang di berikan oleh pemerintah pusat yang nilainya jauh lebih besar.
4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai tidak tetap Universitas Pendidikan Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan dan Utama, I Wayan Mudiarta. (2012).
Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S 2010. Prosedur penelitian : Suatu pendekatan Praktik (edisi revisi)
Jakarta : Rineka Cipta
- Boone, Louis E. dan David L.Kurtz. 2009. *Contemporary Business: Cengage Learning*.
- Byars & Rue. 2007. *Human Resources and Personal Management*, Ricard D Irwin, Inc, Homewood, Illionis, United State of Amerika.
- Hani Handoko, 2010 Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, penerbit graha ilmu, Yogyakarta
- Husein, Umar. 2008. Desain Penelitian MSDM dan Prilaku karyawan. Seri desain penelitian bisnis – No 1, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Luthans, Fred. 2012. *Organizational Behaviour* , McGraw – Hill Company
- Mohamad Surya. 2004. Bunga Rampai Guru dan Pendidikan, Penerbit Pustaka, Jakarta
- Pora, de Antonio (2011). Remunerasi - Kompensasi & Benefit. Jakarta: Rana Pustaka.
- Sadili, Samsudin, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, CV Pustaka Setia

Irfan Arifandi2017, 2017

Pengaruh Promosi Jabatan dan Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja (studi pada pegawai tidak tetap Tenaga Kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Sondang P. Siagian. 2010. Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Stephen P. Robbins & Timothy Judge (2012). *Organizational Behaviour*. Jakarta :Salemba Empat
- Sugiyono (2013) Metode Penelitian Administrasi. Bandung :Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. UB Press : Malang.
- Triton P.B, 2010. Pedoman Penulisan Ilmiah Proposal dan Skripsi. Yogyakarta : Oryza

Sumber Jurnal

- Abraham nuril. (2015) Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja
- Asvir naveed. (2011) *job promotion : a predictor of job satisfaction, a study glass industry of lahore (pakistan)*
- Suparno (2012) Pemberian Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
- Erbasi dan Arat. (2012) *The Effect of Financial and Non-Financial Incentive on Job*
- I Gede Agus Saputra.(2017) Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- I Wayan Oky Setiawan. (2013) Pengaruh kompensasi finansial, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja
- Joanna Litwin. (2015) *The Relation Between Remuneration and Job Satisfaction : a case study of public* bahwa remunerasi
- Muhammad ehsan malik (2012)*The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction* menyatakan

Irfan Arifandi2017, 2017

Pengaruh Promosi Jabatan dan Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja (studi pada pegawai tidak tetap Tenaga Kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Muparrih dkk. (2011) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Reflita, H.B Isyandi dan Yulia Efni (2013) Pengaruh Iklim Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja

Zuhid Noor. (2015) *the impact of job Promotion and job advancement on jobsatisfaction in universities of kpk province of pakistan*

(www.scribd.com/Konsep-Promosi-Jabatan)

(www.scribd.com/konsep-remunerasi).