

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Guru Tidak Tetap di SMK Mutiara Bandung, untuk mengetahui Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran tingkat efektivitas sistem kompensasi di SMK Mutiara Bandung, yang ditunjukkan oleh hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang terdiri dari indikator gaji dan insentif dinyatakan berada pada kategori cukup efektif. Menurut hasil tanggapan responden, indikator insentif merupakan indikator terendah dalam variabel sistem kompensasi.
2. Gambaran tingkat kepuasan guru tidak tetap di SMK Mutiara Bandung, yang ditunjukkan oleh hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan guru tidak tetap yang terdiri dari empat indikator yaitu jarang absen, memberikan kontribusi positif, betah bersama organisasi dan tingkat stress rendah dinyatakan bahwa guru tidak tetap merasa belum puas dengan pekerjaannya. Menurut hasil tanggapan responden, indikator betah bersama organisasi merupakan indikator terendah dalam variabel kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap. Semakin tinggi tingkat efektivitas sistem kompensasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya begitupun sebaliknya.

## 1.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sekaitan dengan variabel kompensasi, indikator yang harus ditingkatkan adalah indikator insentif. Sebagai indikator dengan nilai terendah dari variabel kompensasi, insentif harus ditingkatkan efektivitasnya dengan cara menentukan jumlah insentif menurut asas adil dan layak seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2013: 94) yaitu, “besaran yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus diseimbangkan atau disesuaikan dengan seberapa besar prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilisasi karyawan akan menjadi lebih baik. Asas layak dan wajar. Tolak ukur layak adalah relative, didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini penting dilakukan karena sebagai bagian dari kompensasi, insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. (Aulia dan Troena (2013: 4). Dengan sistem insentif yang baik, dan tentunya sistem gaji yang mencukupi, kinerja guru tidak tetap secara relatif akan meningkat, karena asumsinya jika jumlah insentif sesuai dengan capaian kerja yang dilakukan, sesuai dengan kegiatan administrasi yang dilakukan, pemberiannya tepat waktu, sesuai dengan prestasi kerja yang dilakukan maka kinerja mereka akan meningkat.
2. Sekaitan dengan variabel kepuasan kerja, indikator yang harus ditingkatkan adalah indikator betah bersama organisasi. Sebagai indikator dengan nilai terendah dari variabel kepuasan kerja, keinginan untuk betah bersama organisasi harus ditingkatkan dengan cara departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja agar dapat mengetahui hambatan-hambatan yang menjadi alasan pekerja menjadi tidak puas sehingga

tidak betah bekerja di perusahaan di tempatnya bekerja (Sunyoto, 2013: 26). Hal ini penting dilakukan karena keinginan atau perasaan betah dengan organisasi adalah indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja (Moorhead, Gregory dan Ricky, 2013: 72). Dengan adanya keinginan untuk terus melanjutkan bekerja sebagai guru tidak tetap dan keinginan untuk menjadi guru tetap di sekolah tersebut, maka guru tidak tetap akan terus betah bekerja di sekolah tersebut

