

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemaknaan kompensasi pada karyawan kontrak bagian *sales* di perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan. Berdasarkan penelitian dan analisis data yang telah dilakukan tentang pemaknaan kompensasi pada karyawan kontrak bagian *sales*, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka didapatkan gambaran pemaknaan kompensasi pada subjek 1 yang bekerja sebagai karyawan kontrak bagian *sales counter* di perusahaan penjualan makanan jepang. Selama bekerja ± 4 tahun di perusahaan penjualan makanan jepang sebagai karyawan kontrak, subjek 1 sudah mendapatkan beberapa kompensasi baik finansial maupun non finansial. Namun jika dirinici secara jelas, subjek 1 hanya mendapatkan gaji pokok yang masih di bawah standar UMR kota Bandung dan masih jauh dari keinginannya. Oleh karena itu, untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya sehari-hari maka subjek 1 memanfaatkan pembayaran insentif yang diberikan oleh perusahaan atas penjualan yang melebihi target. Selain gaji pokok yang masih rendah, subjek 1 juga tidak mendapatkan pembayaran prestasi atas pekerjaannya, tidak mendapatkan pembayaran tertangguh seperti halnya dana pensiun, dan juga tidak adanya pemberian proteksi dari perusahaan seperti tunjangan kesehatan. Selama bekerja sebagai *sales*, subjek 1 mendapatkan waktu cuti sebanyak 12 kali dalam satu tahun kerja dan mendapatkan uang lembur jika melebihi waktu kerja yang telah ditentukan namun hanya dalam bentuk uang makan saja. Untuk fasilitas yang diberikan oleh perusahaan hanya rekreasi saja, sedangkan untuk fasilitas lainnya seperti transport dan parkir tidak disediakan. Selain tidak mendapatkan fasilitas

kerja, subjek 1 juga kurang merasakan keamanan dalam pekerjaannya, hal ini didasari oleh gaji yang dirasa masih rendah. Meskipun dalam pekerjaannya subjek 1 diberikan kesempatan untuk naik jabatan, namun hal ini tidak membuat subjek 1 memanfaatkan peluang tersebut, sebab dengan naik jabatan gaji yang didapatkannya tidak akan bertambah. Selama bekerja sebagai *sales*, subjek 1 pernah membuat inovasi-inovasi dalam pembuatan menu makanan baru dan hal ini tidak dihargai oleh perusahaan karena perusahaan penjualan makanan jepang ini tidak memberlakukan sistem penghargaan dan pemberian pujian bagi karyawannya yang berprestasi. Selain itu, lingkungan kerja subjek 1 juga kurang membuat nyaman karyawan, adanya sistem senioritas pada karyawan juga membuat subjek 1 merasa kurang nyaman dalam bekerja. Tetapi meskipun demikian, subjek 1 tetap bertahan bekerja sebagai karyawan kontrak bagian *sales counter* dengan pertimbangan kebutuhan untuk keluarganya.

2. Selain subjek 1, subjek 2 juga bekerja sebagai karyawan kontrak bagian *sales counter* di perusahaan penjualan elektronik. Selama bekerja ±2 tahun, subjek 2 sudah mendapatkan beberapa bentuk kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan. Setiap bulannya subjek 2 mendapatkan tiga kali pembayaran gaji. Pembayaran gaji pokok setiap tanggal 27 dan pembayaran insentif setiap tanggal 5 dan tanggal 20. Pembayaran insentif diterima subjek jika target penjualan melebihi target yang telah ditetapkan, pembayaran tersebut diterima dalam bentuk uang, barang-barang elektronik, maupun rekreasi. Dengan adanya pembayaran insentif maka subjek 2 dapat memenuhi kebutuhan keluarganya karena pada umumnya gaji yang didapat hanya pengganti uang makan saja. Namun sama halnya dengan subjek 1, subjek 2 juga tidak mendapatkan uang pensiun, proteksi, uang lembur, maupun fasilitas pendukung kerja tetapi subjek 2 sudah mendapatkan waktu cuti terutama untuk cuti hamil. Meskipun beberapa bentuk kompensasi belum didapatkan oleh subjek 2, namun subjek 2 sudah mendapatkan hampir semua bentuk kompensasi non finansial yang

Khoiru Ummah Laily Ahmadani, 2013

Pemaknaan Kompensasi Pada Karyawan Kontrak Bagian Sales
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

berhubungan dengan karir dan lingkungan kerjanya. Selama bekerja, subjek 2 sudah merasa aman dalam pekerjaannya dan hal ini yang dapat membuat subjek 2 bertahan untuk tetap kerja sebagai *sales*. Selain itu, subjek 2 juga mendapatkan peluang promosi dan pengakuan karya atas inovasi yang dibuat untuk menunjang penjualannya sebagai *sales*. Selain berbentuk uang, subjek 2 juga mendapatkan pujian dan motivasi dari perusahaan yang diberikan lewat penghargaan karyawan terbaik. Lingkungan kerja yang kondusif juga membuat subjek 2 merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan didapatkannya beberapa kompensasi tersebut, maka subjek 2 tetap bertahan dengan pekerjaannya sebagai karyawan kontrak bagian *sales counter* di perusahaan penjualan barang-barang elektronik.

3. Sama halnya dengan subjek yang lain, subjek 3 juga bekerja sebagai *sales* di perusahaan penjualan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi. Selama subjek 3 bekerja ±4 tahun, subjek 3 sudah mendapatkan hampir semua bentuk kompensasi baik finansial maupun non finansial. Subjek 3 sudah menerima gaji pokok setiap bulannya namun dengan nominal yang masih di bawah standar UMR. Dengan gaji yang masih rendah tersebut maka subjek 3 hanya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari selama dua minggu. Kekurangan tersebut disiasati subjek 3 dengan cara menjual produk perusahaan melebihi target penjualan yang telah ditentukan. Dengan cara tersebut maka subjek mendapatkan pembayaran insentif dari perusahaan dan dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Sama halnya dengan subjek yang lain, subjek 3 juga tidak mendapatkan pembayaran tertangguh seperti uang pensiun dengan alasan masih berstatus karyawan kontrak. Selain itu, subjek 3 juga tidak mendapatkan uang pembayaran lembur meskipun bekerja di hari libur. Berbeda dengan karyawan kontrak pada umumnya, subjek 3 sudah mendapatkan tunjangan kesehatan dan fasilitas dari perusahaan, namun fasilitas yang didapatkan hanya berbentuk uang *transport* yang jumlahnya masih belum sesuai dengan pengeluarannya sebagai *sales*. Selain kompensasi tersebut, subjek 3 sudah

Khoiru Ummah Laily Ahmadani, 2013

Pemaknaan Kompensasi Pada Karyawan Kontrak Bagian Sales
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

mendapatkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan karir dan lingkungan kerja. Selama bekerja sebagai *sales*, subjek 3 merasakan keamanan dalam pekerjaannya karena subjek 3 tidak pernah menerima keluhan-keluhan atas pekerjaannya. Selain itu dengan adanya jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan, maka subjek 3 pernah menjadi koordinator dan supervisor. Selama menjadi *sales*, subjek 3 juga sering membuat inovasi-inovasi penjualan dan hal tersebut diakui oleh perusahaan dengan menggunakannya pada wilayah-wilayah penjualan lainnya. Selain mendapat pengakuan dari atasan, subjek 3 juga mendapatkan penghargaan sebagai *sales* yang dapat membujuk pelanggan dengan cepat. Bukan hanya mengenai karir yang diberikan oleh perusahaan, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga sudah dirasakan oleh subjek 3. Dengan terpenuhinya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka subjek 3 tetap bertahan bekerja sebagai karyawan kontrak khususnya bagian *sales*.

5.2 Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

- Dengan adanya penelitian ini diharapkan subjek sebagai karyawan kontrak khususnya bagian *sales* dapat memanfaatkan kompensasi yang didapatkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarganya sehari-hari.
- Diharapkan subjek dapat memaknai lebih baik lagi kompensasi yang didapatkan sehingga dapat tetap bertahan bekerja di perusahaan tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti pemaknaan kompensasi pada karyawan kontrak selain *sales*, agar dapat membandingkan pemaknaan kompensasinya.

Khoiru Ummah Laily Ahmadani, 2013

Pemaknaan Kompensasi Pada Karyawan Kontrak Bagian Sales
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- Peneliti selanjutya diharapkan dapat meneliti aspek lainnya dari karyawan kontrak.

