

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Setelah peneliti menganalisis data-data yang diperoleh dari PT. Tanah Mas *Real Estate*, Semarang, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan antara gaji yang diterima karyawan dari perusahaan dengan gaji yang seharusnya diterima karyawan bila diterapkan metode perbandingan faktor (*faktor comparison method*).
2. Gaji yang diterima Manajer Personalia, Manajer Administrasi & Keuangan, Kabag. Teknik dan Kabag. Pemasaran sudah lebih besar dari gaji dengan menggunakan metode perbandingan faktor dan kelebihanannya adalah sekitar 20 s/d 65 %. Sedangkan pada sekretaris, Kabag. Pembukuan & Keuangan, Kabag. Inkaso, Koordinator Pembuatan Taman dan Kabag. Personalia kelebihanannya adalah sekitar 5 s/d 12 %.

Dengan demikian maka dapatlah ditarik kesimpulan bahwa pada bagian-bagian tersebut diatas

pekerjaan-pekerjaan/jabatan-jabatan yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka lebih ringan dibandingkan dengan gaji yang mereka terima atas pekerjaan tersebut, namun tidak perlu untuk menurunkan gaji.

Sedangkan pada staf kekurangannya sekitar 5 s/d 30 %.

5.2. Saran-saran

1. Hasil penelitian menunjukkan perbedaan antara gaji yang selama ini diterima dengan gaji yang seharusnya diterima bila diterapkan metode perbandingan faktor. Untuk jabatan-jabatan seperti manajer, kabag, koordinator dan jabatan-jabatan sederajatnya, gaji yang mereka terima berdasarkan cara yang selama ini digunakan oleh perusahaan yaitu penggajian dengan skala tunggal sudah jauh lebih besar daripada menggunakan metode perbandingan faktor. Sedangkan untuk bagian staf, bila menggunakan skala tunggal gaji yang seharusnya mereka terima bila menggunakan metode perbandingan faktor/berdasarkan hasil dari penelitian maka diharapkan pihak perusahaan mengkombinasikan kedua metode penggajian di atas. Untuk jabatan-