

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil evaluasi jabatan diketahui bahwa kriteria tanggung jawab yang diolah menggunakan *expert choice* memiliki persentase lebih tinggi dibandingkan kriteria lainnya, diikuti dengan skill, usaha dan terakhir kondisi kerja.
2. Hasil analisis didapatkan bobot jabatan yang paling tinggi adalah ketua umum dan yang paling rendah adalah kasir, membuktikan bahwa jenjang jabatan mempengaruhi bobot jabatan yang akan diperoleh karena lebih tinggi jenjang jabatan yang dimiliki maka lebih tinggi juga spesifikasi jabatan yang dimilikinya.
3. Hasil bobot jabatan yang didapatkan untuk jenjang jabatan pengurus yang tertinggi adalah ketua umum sebesar 1493 dan yang terendah adalah sekretaris yaitu sebesar 1144, untuk jenjang jabatan manager yang tertinggi adalah manager II bagian usaha sebesar 1141 dan yang terendah adalah manager I bagian organisasi dan SDM yaitu sebesar 1105, untuk jenjang jabatan kepala unit yang tertinggi adalah unit serba usaha sebesar 1047 dan yang terendah adalah unit simpan pinjam yaitu sebesar 1025, untuk jenjang jabatan unit yang tertinggi adalah unit unit toserba sebesar 990 dan yang terendah adalah unit unit beras yaitu sebesar 841, untuk jenjang jabatan operator yang tertinggi adalah pembukuan sebesar 817 dan yang terendah sopir yaitu sebesar 747.
4. Hasil kompensasi yang didapatkan dari analisis setiap jabatan yang tertinggi ketua umum yaitu Rp. 1.874.600, dan yang terendah adalah kasir yaitu Rp. 937.300.

6.2 SARAN

Berdasarkan pada pengolahan data, serta analisa yang telah dilakukan pada penelitian tugas akhir ini, penulis dapat memberikan saran untuk kesempurnaan penelitian selanjutnya.

1. Kompensasi tenaga kerja yang didapatkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan terhadap kondisi perusahaan, serta kondisi tenaga kerja yang ada pada saat ini.
2. Dalam penerimaan karyawan baru perusahaan dapat menerapkan proses perekrutan dengan melihat kriteria apa saja yang dibutuhkan untuk setiap jabatan yang diinginkan.
3. Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut tidak hanya 5 jenjang jabatan saja tetapi jugam untuk jenjang jabatan yang lebih banyak.