

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya yaitu:

1. PT. Bumi Menara Internusa II Dampit merupakan cabang dari PT. Bumi Menara Internusa I Surabaya dan sudah beroperasi selama hampir 22 tahun sejak tanggal 11 November 1992. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan terbesar di Jawa Timur yang bergerak di bidang pengelolaan hasil laut terutama di bidang pengelolaan pembekuan udang. PT. Bumi Menara Internusa II Dampit telah mendapatkan pengakuan atas kualitas Sistem Manajemen Mutu dan Jaminan Keamanan Pangan (*food safety*). Hal itu bisa dilihat berbagai sertifikat yang telah dimiliki oleh PT. Bumi Menara Internusa II Dampit antara lain: HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*), SKP (Sertifikat Kelayakan Pengolahan), ISO 9001 : 2000, ada pula pengakuan dari Inggris yaitu BRC (*British Retail Consortium*), pengakuan dari Amerika yaitu *Best Aqua Culture Certificate* dan *Yum Brand* yang merupakan kumpulan dari perusahaan tertentu seperti *Pizza Hut*, *AW*, *KFC*, *Wendys*. Oleh karena itu PT. Bumi Menara Internusa II Dampit tergolong perusahaan besar yang sudah diakui baik nasional maupun internasional dengan pangsa pasar yang luas dan sertifikat pengakuan yang dimiliki.
2. Manajemen tenaga kerja yang diterapkan pada PT. Bumi Menara Internusa II Dampit meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Perencanaan tenaga kerja meliputi sumber tenaga kerja yang diperoleh dari luar (eksternal) dan dari dalam (internal). Dimana sumber tenaga eksternal meliputi rekrut baru dan rekrut ulang,

sedangkan sumber tenaga internal diperoleh dari proses rotasi, mutasi dan promosi. Pengorganisasian tenaga kerja sudah sangat jelas terlihat dari klasifikasi karyawan berdasarkan sistem pengupahannya dibagi menjadi karyawan borongan, harian dan bulanan. Jumlah tenaga kerja yang dimiliki ada 1.000 karyawan berdasarkan tingkat pendidikannya. Pada pengarahannya tenaga kerja meliputi pelatihan baik itu untuk karyawan baru maupun karyawan lama dengan materi yang diberikan berupa *food safety*, peraturan perusahaan, mutu udang, penerapan HACCP, sistem manajemen mutu dan lain-lain. Pengawasan tenaga kerja dilakukan melalui absensi kerja. Untuk pengawasan pada proses produksi memakai kamera CCTV yang hampir terletak disetiap sudut ruangan proses produksi. Oleh sebab itu dari uraian ini terlihat jelas bahwa PT. Bumi Menara Internusa II Dampit telah melaksanakan fungsi manajemen dengan sangat baik dan sangat jelas pelaksanaannya. PT. Bumi Menara Internusa II Dampit juga tergolong perusahaan yang berskala besar. Hal ini bisa dilihat dari jumlah karyawannya yang mencapai 1.000 orang dimana kriteria itu jauh di atas kriteria usaha kecil dan menengah.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka kompensasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh sebesar 47,7% terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi dan promosi jabatan juga berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa II Dampit. Hal ini dilihat dari nilai F hitung sebesar 25,130 lebih besar dari F tabel sebesar 3,16 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil uji t yang dilakukan dapat dilihat bahwa t hitung variabel $X_1 = 4,842$ dan $X_2 = 3,202$ yang lebih besar dari t tabel (1,673) dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 atau *highly significant*, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel

kompensasi (X_1) dan promosi jabatan (X_2) sama-sama berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kesimpulannya bahwa variabel yang lebih berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan adalah variabel kompensasi. Hal ini dikarenakan nilainya signifikansinya 0,000 jauh lebih besar dibandingkan nilai signifikansi promosi jabatan sebesar 0,002.

6.2 Saran

Dari hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan yakni:

1. Untuk ke depannya PT. Bumi Menara Internusa II Dampit bisa meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan kebijakan melalui faktor pemberian kompensasi yang berupa upah, gaji maupun tunjangan-tunjangan.
2. Sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan dan pembuatan kebijakan terkait dengan masalah ketenagakerjaan untuk meningkatkan kesejahteraan.
3. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai peningkatan kinerja.