

BAB IV

PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai ringkasan dari materi pokok Tugas Akhir tentang Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir pada Karyawan Kantor Pos Semarang 50000 yang terletak di Jalan Pemuda No 4 Semarang Adapun uraian ringkasannya sebagai berikut :

Sistem penggajian yang digunakan pada Kantor Pos Semarang 50000 adalah sistem bulanan dimana dibayarkan pada setiap tanggal 1 untuk satu kali dalam satu bulan, apabila tanggal tersebut jatuh pada hari minggu, hari besar atau hari libur, pembayaran dilakukan pada hari kerja sebelum tanggal 1. Daftar pembayaran Gaji Dasar dibuat dengan menggunakan Daftar KUG-7 SIM SDM. Kewenangan untuk Pembayaran Gaji Dasar kepada karyawan merupakan kewenangan kepala dirian di tingkat Unit Pelaksana Teknis dan Regional, sedangkan di tingkat Pusat merupakan kewenangan Direktur SDM dan Umum.

Merekonstruksi sistem pola karir yang ada, agar menjadi sebuah sistem yang bisa digunakan sebagai alat perencanaan karir bagi perusahaan dan Individu karyawan serta sebagai dasar pengembangan sistem balas jasa (kompensasi). Sistem pola karir perusahaan sebagai alat untuk memotivasi karyawan, agar mendayagunakan kemampuannya semaksimal mungkin serta menjadikan system pola karir bersifat fair, mengutamakan governance, adil, jujur, dan dapat diakses oleh setiap karyawan yang berkeinginan merintis karir sehingga setiap karyawan dapat merencanakan karirnya sejak awal diterima sampai pension Sistem pola karir dibagi ke dalam 2 kelompok, yaitu grade dan kelompok jabatan Grade ditetapkan grade 1 s/d grade 17, dimana grade 1 merupakan grade tertinggi sedangkan grade 17 merupakan grade terendah. Penetapan Grade bagi karyawan yang menduduki jabatan struktural atau fungsional maupun karyawan yang tidak menduduki jabatan struktural atau fungsional dilakukan

dengan mengkonversi dari golongan kedalam grade yang setara dengan golongan terakhir.

Pada sistem pola karir dalam setiap karyawan yang memegang jabatan manajerial structural atau fungsional mempunyai kelompok jabatan dan memiliki grade, sedangkan bagi karyawan yang tidak menduduki jabatan struktural dan fungsional (staf pelaksana) hanya memiliki grade saja. Tingkat kelompok jabatan dijadikan dasar bagi perusahaan untuk menetapkan tunjangan jabatan manajerial structural dan fungsional. Sedangkan grade dijadikan dasar bagi perusahaan untuk menetapkan tunjangan jabatan manajerial structural dan fungsional., sedangkan grade dijadikan dasar bagi perusahaan untuk menetapkan gaji pokok, tunjangan konjungtur dan tunjangan grade.

Karyawan cenderung merasa puas apabila tingkat kompensasi yang seharusnya mereka terima sebanding dengan tingkat kompensasi aktual, dan tidak puas apabila tingkat kompensasi aktual lebih kecil dari tingkat yang seharusnya. Kepuasan kompensasi berhubungan dengan perbedaan tingkat kompensasi pada tingkat pekerjaan atau jabatan yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Bahwa dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir, keuntungan yang jelas bagi pegawai adalah kepuasan, pengembangan pribadi, dan kehidupan kerja yang berkualitas. Beberapa manfaat strategis yang mungkin diperoleh dari pelatihan dan pengembangan mencakup kepuasan karyawan, meningkatnya semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, turnover yang lebih rendah, perbaikan dalam penarikan karyawan, hasil akhir yang lebih baik, dan kenyataan bahwa para karyawan yang puas akan menghasilkan para pelanggan yang puas

DAFTAR PUSTAKA

- A . Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Ekayadi, Septyaningsih.2010. *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.Bandung.
- Rumada, Gededan I Wayan Mudiarta Utama. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*
- Septyawati, Nise. 2012. *Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG*
- Simamora, Henry. 2006. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, STIE YPKN, Yogyakarta
- Wahyudi, Bambang, Drs. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita. Bandung.