

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sistem pemberian kompensasi yang diatur oleh perusahaan kosmetik Maybelline untuk *beauty advisor* yang ada di area Karesidenan Kediri ditetapkan standart gaji *beauty advisor* (BA) sebesar Upah Minimum Kota Surabaya sebesar Rp4.200.479 setiap bulan, selain itu *beauty advisor* juga berhak mendapatkan insentif yang akan diberikan jika karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan. Insentif yang diterima karyawan berupa insentif target penjualan, insentif pelaporan, insentif *product focus*. Selain itu *beauty advisor* juga menerima bonus akhir tahun dan tunjangan (tunjangan pulsa, tunjangan hari raya, tunjangan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan). Selanjutnya kompensasi non finansial yang diterima *beauty advisor* yaitu mendapat jatah cuti bulanan sebanyak 12 kali dalam setahun, bisa diambil perbulan sebanyak 1 kali/bulan. Jika tidak diambil setiap bulan maka jatah cuti hangus. Hak cuti hanya untuk *beauty advisor* dengan masa kerja diatas 1 tahun. *Reward* berupa perjalanan wisata 1 kali/tahun. *Hampers* berupa produk-produk kosmetik Maybelline setiap 6 bulan sekali.

2. Kompensasi yang diterima *beauty advisor* Maybelline menjadi stimulus dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang rajin dan berkinerja bagus akan memiliki kompensasi yang tinggi dibandingkan karyawan yang berkinerja rendah. Pemberian kompensasi juga mendorong kedisiplinan karyawan dalam bekerja, terlihat tingkat absensi para *beauty advisor* sangat rendah dengan kedisiplinan kerja yang baik, kenaikan kedisiplinan para *beauty advisor* dalam bekerja pada tahun 2018-2020 rata-rata meningkat sebesar 2,53 persen setiap tahun. Pada tahun 2018 sebesar 77,25 persen, pada tahun 2019 sebesar 77,35 persen sedangkan pada tahun 2020 sebesar 79,78 persen. Selain itu, tingkat *turn over* para *beauty advisor* juga rendah yang menandakan karyawan betah bekerja di perusahaan Maybelline. Masa kerja karyawan diketahui sebanyak 80 persen bekerja lebih dari 3 tahun, dan 20 persen bekerja kurang dari 3 tahun. Omset penjualan produk kosmetik Maybelline selama tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 mencapai total Rp6.984.796.600,-, pada tahun 2018 omset sebesar 32,98 persen, tahun 2019 36,93 persen, tahun 2020 sebesar 30,09 persen.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Pentingnya pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan dapat menjadi catatan penting dan bahan pertimbangan bagi

perusahaan dalam menetapkan tugas yang diemban seorang karyawan. Beban kerja yang terlalu berat yang tidak diimbangi dengan kompensasi yang sepadan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu ringan namun memiliki kompensasi yang besar akan membuat perusahaan mengalami inefisiensi operasional yang berujung pada kerugian. Maka menentukan dengan tepat komponen kompensasi yang diberikan kepada *beauty advisor* berdasarkan beban kerja yang harus dikerjakan karyawan menjadi keharusan bagi perusahaan agar perusahaan berjalan dengan efisien dan menguntungkan.

2. Konsistensi penetapan aturan menjadi poin penting untuk meningkatkan kepercayaan karyawan pada perusahaan, adanya aturan yang dilanggar dan tidak konsisten dari perusahaan dalam menetapkan kompensasi yang berakibat merugikan karyawan dapat menjadi sinyal awal ketidakpuasan karyawan pada aturan perusahaan. Kondisi tersebut dalam jangka panjang akan merugikan perusahaan sendiri, karena pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efisien bahkan menjadi beban operasional perusahaan. Maka sangat penting melaksanakan aturan-aturan yang telah dibuat, serta menepati janji yang telah dibuat sebagaimana mestinya.