

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, mengenai hubungan antara *contingent pay* dengan konflik interpersonal karyawan *sales* dan *marketing staff* PT. General Shoe di Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dengan angka rata-rata 3,83 menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan yang “tinggi” terhadap *contingent pay* yang ada di PT. General Shoe. Dalam kuesioner variabel *contingent pay* tidak ditemukan jawaban tidak puas dan sangat tidak puas, hal ini menandakan *contingent pay* yang diterapkan PT. General Shoe sudah baik dan memuaskan bagi karyawan *sales* dan *marketing staff*.
2. Dengan angka rata-rata 1,75 menunjukkan bahwa konflik interpersonal antara karyawan *sales* dan *marketing staff* di PT. General Shoe tergolong “rendah”. Secara keseluruhan responden lebih banyak menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap kuesioner konflik interpersonal. Hanya terdapat dua responden yang menjawab setuju pada pernyataan kelima dan keenam. Hal ini membuktikan bahwa jawaban responden lebih dominan terhadap jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju yang mengarah pada konflik interpersonal yang rendah.
3. Berdasarkan analisis tabel Pearson yang sudah diperoleh menunjukkan hasil -0,562 yang berarti korelasi atau kekuatan hubungan antara *contingent pay* dan konflik interpersonal tergolong sedang dengan tingkat signifikansi 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa *contingent pay* berhubungan sedang dengan konflik interpersonal.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian akan memuat saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi pembaca, yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi terhadap *contingent pay* yang ada saat ini karena masih ada beberapa faktor yang belum memuaskan

karyawan. Evaluasi terhadap *contingent pay* berguna untuk menentukan *contingent pay* yang adil bagi karyawan maupun perusahaan.

2. Dengan rendahnya tingkat konflik interpersonal antarkaryawan diharapkan karyawan mampu terus bekerja sama dalam satu tim maupun dengan tim lain sehingga dapat mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan. Menurut penulis, perusahaan disarankan untuk melakukan kegiatan bersama seperti olahraga bersama, makan bersama atau liburan bersama untuk mempererat kekompakan tim *marketing*.
3. Terdapat beberapa pernyataan kuesioner yang sebaiknya diperhatikan oleh perusahaan, yaitu:
 - a. Pada jawaban pernyataan nomor sembilan, kuesioner *contingent pay* mengenai target yang ditetapkan untuk mendapat sudah realistis, terdapat 40% yang menjawab netral. Hal ini membuat target untuk mendapat imbalan sebaiknya diperhatikan oleh perusahaan karena responden yang menjawab netral hampir sebagian dari total jumlah responden.
 - b. Pada jawaban pernyataan nomor sebelas kuesioner *contingent pay* mengenai penambahan imbalan tim sesuai dengan kinerja tim, terdapat 40% yang menjawab netral. Hal ini membuat penambahan imbalan sesuai kinerja tim sebaiknya diperhatikan oleh perusahaan karena responden yang menjawab netral hampir sebagian dari total jumlah responden.
 - c. Pada jawaban pernyataan nomor dua belas kuesioner *contingent pay* mengenai penambahan imbalan tim berupa pembagian profit sesuai dengan kinerja tim, terdapat 40% yang menjawab netral. Hal ini membuat pembagian profit sebaiknya diperhatikan oleh perusahaan karena responden yang menjawab netral hampir sebagian dari total jumlah responden.
 - d. Pada jawaban pernyataan nomor tiga belas kuesioner *contingent pay* mengenai masa waktu pemberian penambahan imbalan tim, terdapat 40% yang menjawab netral. Hal ini membuat masa waktu pemberian penambahan imbalan tim sebaiknya diperhatikan oleh perusahaan

karena responden yang menjawab netral hampir sebagian dari total jumlah responden.

- e. Pada jawaban pernyataan nomor empat belas kuesioner *contingent pay* mengenai cara pemberian pertambahan imbalan tim, terdapat 40% yang menjawab netral. Hal ini membuat cara pemberian pertambahan imbalan tim sebaiknya diperhatikan oleh perusahaan karena responden yang menjawab netral hampir sebagian dari total jumlah responden.
 - f. Pada jawaban pernyataan nomor lima belas kuesioner *contingent pay* mengenai pertambahan imbalan tim sesuai dengan hasil pencapaian tim, terdapat 50% yang menjawab netral. Hal ini membuat pertambahan imbalan tim sesuai dengan hasil pencapaian tim sebaiknya diperhatikan oleh perusahaan karena sebagian responden menjawab netral menandakan karyawan antara puas dan tidak puas.
4. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel kepribadian yang akan memperjelas hubungan antara *contingent pay* dan konflik interpersonal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, & C., N. (1998, February). Reward Systems: Emerging Trends and Issues. *Canadian Psychology*, 39(1/2), 60. Ottawa, Canada: Canadian Psychological Association.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Human Resource Management Practice* (13 ed.). United States: Kogan Page Limited.
- Bauer, T., & Erdogan, B. (2012). *An Introduction to Organizational Behavior*. New York: Oxford University Press.
- Chauvin, K. W., & Ash, R. A. (1994). Gender Earnings Differentials In Total Pay, Base Pay, and Contingent Pay. *Industrial and Labor Relations Review*, 4, 634.
- Collings, D. G., & Wood, G. (2009). *Human Resource Management : A critical approach*. New York, USA: Routledge.
- Dolan, S., & Lingham, T. (2008). *Fundamentals of International Organizational Behavior* (1 ed.). Chandos Publishing.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2012). *Organization Behavior, Structure, Processes* (14 ed.). New York: McGraw-Hill.
- Lu, A., Yang, L., Hu, S., Shao, Y., Zhang, H., & Liu, L. (2013). Effects of Reward and Punishment on Conflict Processing : Same or Different? *International Journal of Psychological Studies*, 5.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12 ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mathis, R. L., & H.Jackson, J. (2010). *Human Resource Management* (13 ed.). Boulevard, USA: Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14 ed.). England: Pearson Education Limited.
- Mullins, L. J. (2010). *Management & Organizational Behaviour* (9 ed.). New York: Pearson Education.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15 ed.). New York: Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business* (6 ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. (2008). *Qualitative Research Method Kuantitatif and R & D*. duo Alfabeta.
- Weber, K. D., Patterson, B. R., & Chory-Assad, R. M. (2002). Interpersonal Conflict Within the Context of the Organization. *Proquest Information and Learning Company*. Morgantown, United States.
- Wilmot, W. W., & Hocker, J. L. (2006). *Interpersonal Conflict* (7 ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Website

Bandung, W. (2014, 03). Retrieved from wisatabdg.com:

<http://www.wisatabdg.com/2014/03/sejarah-dan-perkembangan-sentra.html>

Kompas. (2010). *Tekno Kompas*. Retrieved from tekno.kompas.com:

<http://tekno.kompas.com/read/2010/01/28/08584478/industri.sepatu.mulai.bangkit>