

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran untuk direkomendasikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Blitar agar pemberian kompensasi yang didasarkan pada dua kompensasi, yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) dalam perusahaan dapat diterapkan dengan baik. Hal ini semata-mata untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel Kompensasi Finansial (X_1) yang mempunyai dua indikator, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, untuk enam item yaitu “gaji atau upah ($X_{1.1}$)”, “insentif ($X_{1.2}$)”, “asuransi keuangan ($X_{1.3}$)”, “tunjangan hari raya ($X_{1.4}$)”, “asuransi kesehatan yang layak ($X_{1.5}$)”, dan “karyawan memperoleh liburan ($X_{1.6}$)” mempunyai nilai mean 3,9 atau berada pada tingkat setuju, walaupun belum mencapai nilai 4 yang artinya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Blitar telah memberikan suatu system imbalan yang telah sesuai yang lebih menfokuskan imbalan dalam bentuk kompensasi finansial demi mencapai kepuasan kerja karyawan yang maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) yang mempunyai dua indikator, yaitu pekerjaan dan lingkungan pekerjaan, untuk delapan item yaitu “tugas yang menarik yang diberikan ($X_{2.1}$)”, “tantangan dalam

pekerjaan ($X_{2.2}$), “tanggung jawab dalam melakukan tugas ($X_{2.3}$), “pengakuan atas hasil kerja ($X_{2.4}$), “rasa pencapaian dari hasil kerja ($X_{2.5}$), “kebijakan pemberian penghargaan ($X_{2.6}$), “supervise yang kompeten ($X_{2.7}$), dan “lingkungan kerja yang menyenangkan ($X_{2.8}$)” mempunyai nilai mean 4 berada pada tingkat setuju, yang artinya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Blitar telah memberikan suatu kompensasi non finansial kepada setiap karyawannya berdasarkan atas Pekerjaan yang lebih memfokuskan kepada setiap karyawan agar mengerjakan suatu tugas dengan menggunakan semua kemampuan yang dimilikinya dan kreativitas dalam menciptakan suatu ide-ide baru demi mencapai suatu kepuasan kerja yang maksimal. Cara yang dilakukan untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawan adalah dengan memberikan lingkungan pekerjaan yang kondusif yaitu dengan memberikan suatu lingkungan yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan. Kompensasi non finansial diberikan perusahaan agar karyawan bekerja dalam pekerjaan yang menarik dan lingkungan pekerjaan yang nyaman demi tercapainya kepuasan kerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel kepuasan kerja karyawan (Y) yang mempunyai tiga indikator, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap sistem penghargaan dan kepuasan aspek kondisi kerja, dan mempunyai enam item yaitu “kepuasan terhadap pekerjaan yang dihasilkan”, “kepuasan terhadap posisi jabatan yang diberikan”, “kesesuaian gaji dan tunjangan dengan pekerjaan yang dilakukan”, “kesempatan promosi dengan kemampuan”, “kepuasan terhadap perhatian perusahaan dalam keselamatan kerja”, dan item “kepuasan terhadap fasilitas penunjang” mempunyai nilai mean 3,7 atau berada pada tingkat

setuju yang berarti karyawan puas bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Blitar yang diukur dengan tiga indikator, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan kepada sistem penghargaan dan kepuasan terhadap aspek kondisi kerja.

4. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan melalui uji F, Kompensasi Finansial (x_1) dan Kompensasi Non Finansial (x_2) dalam pengujian hipotesis model regresi secara simultan atau secara serentak menggunakan uji F. Di dalam table 16 distribusi F, didapatkan nilai F_{tabel} dengan *degrees of freedom* (df) $n_1 = 2$ dan $n_2 = 74$ adalah sebesar 3,120. F_{hitung} hasil penghitungan lebih besar daripada F_{tabel} ($31,120 > 3,120$). Selain itu, pada Tabel 16 juga didapatkan nilai *signifikan* sebesar 0,000. Jika *signifikan* dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka *signifikan* lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dari kedua perbandingan tersebut dapat diambil keputusan H_0 ditolak pada taraf $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kompensasi Finansial (X_1), dan Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
5. Dalam hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel Kompensasi Finansial (X_1) memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,479. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan statistik uji t sebesar 5,444 dengan *signifikan* sebesar 0,000. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($5,444 > 1,991$) dan *signifikan* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa X_1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, maka secara parsial variabel Kompensasi Finansial (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel

Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Dalam hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,378. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan statistik uji t sebesar 4,288 dengan *signifikan* sebesar 0,000. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($4,288 > 1,991$) dan *signifikan* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

6. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa apabila Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dalam persamaan regresi $Y = 0,479X_1 + 0,378X_2$. Sedangkan untuk besarnya kontribusi variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Blitar sebesar 45,8% dan sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
7. Berdasarkan hasil analisis, korelasi antara variabel variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0.676 yang berarti hubungan antara variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) erat/kuat. Dengan demikian apabila pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada setiap karyawan dengan mempertimbangkan dua jenis kompensasi, yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada 77 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Blitar, maka dapat dikemukakan saran untuk perbaikan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Blitar. Kompensasi adalah hal yang sangat vital yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan adalah hal yang perlu diperhatikan perusahaan, semakin besar kepuasan perusahaan maka semakin besar kesempatan tujuan perusahaan tercapai. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa baik sistem kompensasi yang diberikan, dan itu adalah tugas dari pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Blitar.

