

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah peneliti mengadakan pembahasan mengenai kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempengaruhi kepuasan kerja, maka peneliti dalam bab ini akan mencoba menarik suatu kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan atas uraian yang telah penulis kemukakan dalam bab sebelumnya.

1. Kompensasi finansial di Bank Mega KC Bandung dikatakan cukup baik, karena:

- Memberikan bonus bagi karyawan yang memiliki tingkat kinerja tinggi, dilihat dari pekerjaan yang karyawan lakukan apakah sudah melebihi target yang diberikan perusahaan.
- Diberikan waktu setiap tahunnya untuk rekreasi bersama setiap divisinya, dan ini cukup baik karena saat itu setiap karyawan diizinkan membawa keluarga sehingga bisa juga lebih mendekatkan hubungan kekeluargaan di antara karyawan.
- Pemberian tunjangan sudah cukup baik, yakni imbalan tidak langsung seperti biaya asuransi kesehatan, pensiun, diberikan uang transportasi sudah berjalan sesuai kebutuhan dasar karyawan.

2. Kompensasi non finansial di Bank Mega KC Bandung dikatakan sangat baik, karena :

- Memiliki atasan di setiap bagian divisi yang sudah mampu memberikan arahan yang baik pada karyawan, dimana mereka memberikan instruksi spesifik dan mengawasi pelaksanaan tugas kepada bawahan ketika bawahan merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang banyak atau sulit. Disini bisa di lihat peran atasan sangat baik agar tidak terjadi kesalahan yang dilakukan anggota setiap bagian divisinya.
 - Karyawan diberikan tugas yang menarik dan memiliki target masing-masing disetiap bagiannya, sehingga karyawan termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik pada setiap pekerjaan yang diberikan.
 - Suasana lingkungan kerja sangat baik di setiap divisi, fasilitas yang tersedia sudah memadai. Ketika bosan dan jam makan siang karyawan bisa ke Transstudio Mall untuk makan dan sedikit membuang lelah karena lokasi Bank Mega KC Bandung berada di lingkungan yang sama dengan Transstudio Mall.
 - Hubungan antar karyawan terjalin sangat baik, sangat kekeluargaan terlihat tidak ada jarak antara satu dengan yang lainnya.
3. Kepuasan kerja di Bank Mega KC Bandung bisa dilihat dari hasil analisis yang dilakukan, bahwa setiap aspek cukup mendukung karyawan untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Terbukti karna kepuasan kerja yang terpenuhi maka tercipta kinerja karyawan yang baik dan Bank Mega sudah membuktikannya dengan memperoleh penghargaan 5 tahun berturut-turut sebagai perusahaan swasta nasional yang memiliki kinerja yang baik pada perusahaannya.

4. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja di Bank Mega KC Bandung menurut hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi finansial (X1) mempengaruhi kepuasan kerja (Y) sebesar 39.06%.
5. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja di Bank Mega KC Bandung menurut hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi non finansial (X2) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y) secara signifikan dengan total pengaruh sebesar 61.78%.
6. Kepuasan kerja di Bank Mega KC Bandung menurut analisis yang di ukur dari kompensasi finansial (X1) dan non finansial (X2) menunjukkan pengaruh yang tinggi yakni sebesar 70.6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja Pegawai Bank Mega KC Bandung berdasarkan pengujian-pengujian yang telah dilakukan diduga bahwa kompensasi (kompensasi finansial, kompensasi non-finansial) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, tentu saja tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan. Beberapa keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini, antara lain :

1. Penelitian ini dilakukan disalah satu cabang perusahaan, sehingga tidak dapat menggambarkan induk perusahaan secara keseluruhan.

2. Penelitian ini tidak melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.
3. Penelitian ini hanya meneliti sebagian variabel yang termasuk dalam penyebab kepuasan kerja diantaranya kompensasi finansial dan non finansial. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil yang didapat dari penemuan dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat bagi Bank Mega KC Bandung sebagai objek penelitian, yang diantaranya sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi finansial dalam penelitian ini X_1 perlu adanya tindakan lebih lanjut agar lebih ditingkatkan pemberian kompensasi finansial seperti memberikan bonus bagi karyawan yang lembur karena selama ini karyawan yang lembur tidak mendapatkan bonus dari kelebihan jam kerjanya, kemudian gaji yang diberikan juga masih dirasa kurang mencukupi kebutuhan karyawan. Diharapkan perusahaan mampu meningkatkan setiap aspek kompensasi finansial karena telah terbukti ternyata kompensasi finansial secara simultan dengan kompensasi non finansial meningkatkan kepuasan kerja karyawan dari Bank Mega KC Bandung sehingga tercipta kinerja yang baik dari karyawannya untuk perusahaan.
2. Variabel kompensasi non finansial dalam penelitian ini X_2 yang diberikan harus dipertahankan atau bahkan dikembangkan lebih baik lagi, walaupun

kompensasi non finansial dikatakan sebagai pelengkap tapi tetap bisa memberikan pengaruh agar karyawan lebih puas dalam pekerjaannya.

Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mega KC Bandung sebesar 70.6%. angka itu sudah dikatakan baik karena terbukti dapat membantu pencapaian tujuan organisasi dengan dapat membuat Bank Mega secara 5 tahun berturut-turut mendapat predikat “SANGAT BAGUS” sebagai perusahaan publik dengan kinerja yang sangat baik.