

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sesuai perolehan penelitian diatas adapun kesimpulannya yakni:

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja Artinya, semakin baik kompensasi maka kepuasan kerja cenderung baik.
2. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin bagus kompensasi maka kepuasan kerja cenderung bagus.
3. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Artinya, semakin baik kompensasi dan lingkungan maka kepuasan kerja cenderung baik.

5.2 Implikasi Dan Saran

5.2.1 Implikasi

Berdasarkan perolehan penelitian melalui uji dan analisis, dibawah ini implikasi penelitiannya.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai, termasuk gaji, bonus, dan tunjangan kesehatan, berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan bersifat adil, transparan, dan tepat waktu, guna meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Ketepatan waktu pemberian bonus menjadi faktor yang sangat penting, karena mayoritas karyawan merasa puas dengan aspek tersebut. Hal ini juga didorong dengan

adanya frekuensi maksimal atau tertinggi pada pertanyaan 8 pada skor 4 yang menunjukkan persentase 51,54% dan frekuensi minimum atau terkecil di pertanyaan 2 pada skor 1 dengan persentase 0,77%.

2. Lingkungan kerja yang nyaman juga berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Keberadaan fasilitas seperti kantin atau kafetaria sangat dibutuhkan untuk menunjang kenyamanan dan suasana kerja yang kondusif. Oleh karena itu, perusahaan perlu berinvestasi dalam perbaikan fasilitas dan pengaturan lingkungan, seperti suhu ruangan yang sesuai, agar karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Hal ini juga didorong dengan adanya frekuensi maksimal atau tertinggi pada pertanyaan 10 pada skor 5 yang menunjukkan persentase 35,38% dan frekuensi minimum atau terkecil di pertanyaan 5 pada skor 1 dengan persentase 3,85%.
3. Persepsi karyawan mengenai keadilan dalam promosi dan perlakuan yang adil juga memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Karyawan merasa puas apabila perusahaan memberikan kesempatan yang sama untuk berkembang dan memastikan bahwa proses promosi dilakukan dengan transparansi dan objektivitas. Dengan demikian, perusahaan perlu menjamin adanya keadilan dalam setiap proses promosi dan pemberian kesempatan, yang pada akhirnya akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Hal ini juga didorong dengan adanya frekuensi maksimal atau tertinggi pada pertanyaan 2 pada skor 5 yang menunjukkan persentase 30% dan frekuensi minimum atau terkecil di pertanyaan 1 dan 6 pada skor 2 dengan persentase 9,23%.

5.2.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Disarankan agar perusahaan melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi yang diterapkan. Hal ini termasuk memastikan bahwa gaji, insentif, dan bonus yang diberikan tidak hanya sesuai dengan standar industri, tetapi juga memenuhi harapan karyawan. Keterlibatan karyawan dalam proses ini, misalnya melalui survei atau diskusi, dapat memberikan wawasan berharga untuk perbaikan sistem kompensasi.
2. Perusahaan sebaiknya mengidentifikasi dan meningkatkan fasilitas yang ada, seperti ruang kerja, area istirahat, dan kantin. Meningkatkan kualitas fasilitas ini akan memberikan kenyamanan dan membantu karyawan merasa lebih dihargai. Selain itu, penyediaan area untuk rekreasi dan relaksasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
3. Agar dukungan dari atasan dapat lebih optimal, perusahaan perlu memberikan pelatihan tentang kepemimpinan dan komunikasi efektif kepada manajer. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan manajer dalam memberikan dukungan dan bimbingan kepada karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang lebih positif.
4. Disarankan agar perusahaan mengembangkan kebijakan promosi yang jelas dan transparan. Karyawan harus diberi informasi mengenai kriteria dan proses promosi, sehingga mereka merasa lebih terlibat dan memiliki harapan yang

realistis. Ini juga dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen.

5. Perusahaan sebaiknya secara rutin melakukan survei kepuasan kerja untuk mendapatkan umpan balik dari karyawan mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja. Data yang diperoleh dapat digunakan untuk merumuskan strategi perbaikan yang lebih tepat dan responsif terhadap kebutuhan karyawan.
6. Perusahaan perlu fokus pada pembangunan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan didengar. Melalui kegiatan team building, forum diskusi, atau program pengembangan karyawan, perusahaan mampu mengoptimalkan rasa tertarik maupun kepuasan pada pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan sebagaimana ditelaah peneliti diantaranya:

1. Penelitian ini hanya melibatkan karyawan dari Bank BTN Pusat Harmoni sebagai responden. Hal ini menyebabkan keterbatasan dalam generalisasi hasil penelitian, karena temuan yang didapat mungkin tidak berlaku secara luas untuk bank lain atau perusahaan di industri yang berbeda. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya mewakili persepsi karyawan di sektor perbankan secara keseluruhan.
2. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Padahal, kepuasan kerja juga dapat

dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta kesempatan pengembangan karir. Keterbatasan ini membuat hasil penelitian mungkin kurang memberikan gambaran menyeluruh mengenai semua aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai satu-satunya metode pengumpulan data. Pendekatan ini memiliki keterbatasan, terutama dalam hal keakuratan informasi yang diberikan oleh responden. Responden mungkin memberikan jawaban yang bias atau kurang jujur karena adanya tekanan sosial atau keinginan untuk memberikan jawaban yang diharapkan oleh peneliti. Selain itu, kuesioner tidak memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi lebih dalam alasan di balik jawaban yang diberikan oleh responden.
4. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu tertentu, yang mungkin tidak cukup untuk menangkap perubahan dalam persepsi karyawan seiring dengan waktu dan kondisi organisasi yang dinamis. Oleh karena itu, penelitian ini hanya memberikan gambaran kondisi pada periode tertentu, tanpa mempertimbangkan kemungkinan adanya perubahan kepuasan kerja di masa depan akibat perubahan kebijakan atau dinamika perusahaan.

5.4 Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi penelitian yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya diantaranya:

1. Hasilnya yakni koefisien determinasi senilai 51% saja. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah atau mengganti variabel independen diluar variabel peneliti ini seperti *knowledge management*, *skill*, *work life balance*, *job insecurity* dan lain-lain.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel dengan melibatkan karyawan dari cabang Bank BTN lainnya atau bahkan dari bank-bank lain di Indonesia. Dengan memperluas jangkauan responden, hasil penelitian dapat lebih mewakili kondisi di sektor perbankan secara umum dan meningkatkan validitas eksternal penelitian. Hal ini akan membantu mendapatkan gambaran secara lebih lengkap terkait indikator dengan dampak kinerja karyawan pada industri perbankan.
3. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kepuasan kerja, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan tambahan variabel, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, peluang pengembangan karir, serta keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Penambahan variabel-variabel tersebut akan mendeskripsikan secara lebih komprehensif akan faktor yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan, sehingga hasil penelitian dapat lebih bermanfaat untuk memberikan masukan bagi peningkatan kebijakan sumber daya manusia di perusahaan.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode pengumpulan data yang beragam, seperti wawancara mendalam atau diskusi kelompok terarah (*focus group discussion*), untuk melengkapi hasil yang didapat dari kuesioner. Penggunaan metode kualitatif ini memungkinkan peneliti untuk

menggali informasi yang lebih mendalam mengenai persepsi dan pengalaman karyawan, serta mengidentifikasi alasan di balik jawaban yang diberikan. Dengan demikian, hasil penelitian dapat menjadi lebih kaya dan memberikan wawasan yang lebih detail mengenai dinamika kepuasan kerja

5. Penelitian selanjutnya juga direkomendasikan untuk dilakukan secara longitudinal, yaitu dengan mengamati perubahan persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Studi longitudinal akan memberikan informasi mengenai bagaimana faktor-faktor seperti kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja seiring waktu, serta dapat mengidentifikasi tren dan perubahan yang terjadi dalam organisasi. Dengan begitu, perusahaan dapat lebih cepat merespon dan mengantisipasi kebutuhan karyawan di masa depan.
6. Penelitian mendatang juga dapat mempertimbangkan pengaruh faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi atau regulasi pemerintah, yang mungkin turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Faktor eksternal seringkali memiliki dampak signifikan terhadap operasional perusahaan dan persepsi karyawan. Dengan memasukkan variabel eksternal ini, penelitian akan dapat lebih holistik dalam menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, baik dari dalam maupun luar perusahaan.