

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

- a. Secara parsial terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Utama Juanda, memberikan pengaruh sebesar 41,4%, dengan indikator gaji, bonus/komisi, bantuan hari tua, jaminan sosial, pemberian promosi dan pemberian penghargaan.

Kontribusi kompensasi terhadap kinerja perlu ditingkatkan khususnya melalui jaminan sosial, memberikan kesempatan pada karyawan untuk promosi, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

- b. Secara parsial terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Utama Juanda, memberikan pengaruh sebesar 40,1% dengan indikator pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, gaji/ upah, hubungan kerja dan rekan kerja.

Kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja perlu ditingkatkan khususnya terhadap gaji/upah, kesempatan promosi dan hubungan kerja.

- c. Secara parsial terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Utama Juanda, memberikan pengaruh sebesar 17,4% dengan indikator pekerjaan yang menantang, tanggung jawab yang diemban, prestasi pribadi, pengakuan dari atasan, harapan kemajuan karir, pemberian *reward*, sarana prasarana, peraturan perusahaan, pengawasan dan hubungan kerja.

Kontribusi motivasi kerja perlu ditingkatkan khususnya pada pengakuan dari atasan, harapan kemajuan karir, pemberian *reward*, peraturan perusahaan dan pengawasan.

- d. Secara simultan terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Utama Juanda memberikan pengaruh sebesar 44,4 % dengan indikator mengerti lingkup pekerjaan, memiliki tanggungjawab, efektifitas, efisiensi, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kehati-hatian dalam bekerja.
- Kontribusi kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja perlu ditingkatkan khususnya pada gaji/upah, kesempatan promosi / berkarir, pemberian *reward* dan pengawasan.

5.2. Saran

Dengan mengacu kepada uraian kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Khusus :
- 1). Disarankan kepada Pimpinan PT. Bank DKI Cabang Utama Juanda untuk agar memprioritaskan pembinaan karyawan dengan memperhatikan ketiga variabel yaitu Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dalam upaya peningkatan Kinerja karyawan demi mewujudkan tujuan serta berhasilnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dengan baik.
 - 2). Disarankan kepada seluruh karyawan agar meningkatkan Kinerjanya melalui upaya untuk meningkatkan kualitasnya dan mampu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.
 - 3). Perlu adanya penelitian lebih lanjut yang dapat meningkatkan kinerja karyawan misalnya gaji, promosi dan karir.
- b. Umum :
- 1). Dengan melihat besarnya hubungan Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja, yang pada penelitian ini yaitu sebesar 44,4 %, yang berarti masih tersisa

55,6 % lagi dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Oleh karena itu kepada peneliti lainnya disarankan untuk meneliti variabel yang masih mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Utama Juanda dengan bermacam metode penelitian yang sesuai.

- 2). Peningkatan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan guna peningkatan kualitas kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan.
- 3). Kepada para pembaca yang melihat masih banyaknya kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini untuk memberikan kritik, sumbang saran yang dapat dijadikan masukan dalam penyempurnaan penulisan ini.

c. Implikasi

- 1) Hal pertama yang perlu ditingkatkan adalah implikasi manajerial berhubungan dengan dampak strategis atas kompensasi terhadap kinerja. Guna meningkatkan kompensasi pada karyawan PT. Bank DKI Cabang Utama Juanda, maka hal yang perlu dilakukan adalah peningkatan baik dari faktor finansial dan non finansial. Dari faktor finansial antara lain peningkatan gaji, bonus/komisi, dan bantuan hari tua. Sedangkan dari faktor non finansial meliputi pemberian jaminan hari tua, melakukan pelatihan-pelatihan untuk peningkatan ketrampilan karyawan dan pemberian penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang baik.
- 2) Hal kedua yang perlu ditingkatkan adalah implikasi manajerial berhubungan dengan dampak strategis atas kepuasan kerja terhadap kinerja. Guna meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank DKI Cabang Utama Juanda, maka hal yang perlu dilakukan adalah peningkatan baik dari faktor intrinsik

maupun faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik antara lain pekerjaan itu sendiri yang mampu memberikan kebanggaan bagi karyawan untuk dapat bekerja di PT. Bank DKI Cabang Utama Juanda dan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi yang tinggi. Sedangkan dari faktor ekstrinsik antara lain dengan peningkatan gaji/upah yang mampu mendukung karyawan untuk hidup sejahtera, hubungan kerja yang nyaman baik dari pimpinan maupun antar rekan kerja. Dengan hubungan kerja yang baik, karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerjanya pun akan meningkat.

- 3) Hal ketiga yang perlu ditingkatkan adalah implikasi manajerial berhubungan dengan dampak strategis atas motivasi kerja terhadap kinerja. Guna meningkatkan motivasi kerja pada karyawan PT. Bank DKI Cabang Utama Juanda, maka hal yang perlu dilakukan adalah peningkatan baik dari faktor intern maupun faktor ekstern. Yang merupakan faktor intern antara lain adalah pemberian pekerjaan yang menantang, pemberian tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan, pemberian penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, dan adanya kemajuan karier yang jelas. Sedangkan faktor ekstern antara lain yaitu pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi, adanya sarana dan prasarana yang lengkap dalam bekerja, peraturan organisasi yang jelas, dan hubungan kerja yang nyaman baik dengan pimpinan / atasan maupun antar rekan kerja.