

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan *outsourcing* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Kopo Bandung untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas kerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara umum gambaran kompensasi tidak langsung pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Kopo Bandung yang meliputi subvariabel ekonomis, fasilitas, dan pelayanan berada dalam kategori sedang, artinya pelaksanaan kompensasi tidak langsung yang telah dilaksanakan sudah berjalan cukup baik tapi belum optimal. Berdasarkan seluruh indikator kompensasi tidak langsung, aspek yang paling tinggi terdapat pada indikator fasilitas seragam dengan ukuran tingkat kesesuaian fasilitas seragam dengan kebutuhan karyawan dan indikator peralatan kantor dengan ukuran tingkat ketersediaan peralatan kantor bagi karyawan, sedangkan aspek yang paling rendah terdapat pada indikator bonus dengan ukuran perusahaan telah memberikan bonus kepada karyawan.
2. Secara umum gambaran loyalitas kerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Kopo Bandung yang meliputi subvariabel ketaatan, tanggung jawab dan pengabdian berada dalam kategori tinggi, artinya karyawan sudah memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Berdasarkan seluruh indikator loyalitas kerja karyawan, aspek

yang paling tinggi terdapat pada dua indikator yaitu indikator mentaati peraturan dan kode etik perusahaan serta indikator melaporkan setiap permasalahan yang terjadi dalam perusahaan kepada atasan, sedangkan aspek yang paling rendah terdapat pada indikator mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas kerja karyawan *outsourcing* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Kopo Bandung diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang tinggi/kuat diantara kedua variabel tersebut.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas kerja karyawan *outsourcing* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kanca Kopo Bandung, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan alternatif dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Pada indikator bonus dengan ukuran perusahaan telah memberikan bonus terhadap karyawan masih terbilang rendah, sehingga dalam pelaksanaannya perusahaan harus dapat membenahinya lagi agar setiap karyawan dapat menerima bonus sesuai dengan kebutuhannya. Serta mengenai masalah

loyalitas kerja karyawan pada indikator mentaati jam kerja yang sudah ditentukan sebagian dari karyawan masih kurang kesadarannya akan ketaatan pada jam kerja, diharapkan atasan mampu membina karyawannya yang masih kurang patuh jika perlu diberikan sanksi sehingga kedepannya masalah yang dimiliki karyawan pada ketaatan jam kerja akan lebih baik lagi.

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian mengenai pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas kerja karyawan *outsourcing* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Kopo Bandung diketahui bahwa kompensasi tidak langsung memiliki hubungan yang kuat dengan loyalitas kerja karyawan, dan pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas kerja karyawan masuk ke dalam kategori tinggi. Artinya kompensasi tidak langsung mempunyai kontribusi dalam terbentuknya loyalitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk tetap menjaga perkembangan kedua hal tersebut, dengan mempertahankan kebijakan-kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan indikator-indikator yang peneliti gunakan dalam mengukur kedua variabel tersebut. Perusahaan juga harus mengkaji ulang pelaksanaan kompensasi tidak langsung, agar kedepannya dapat ditingkatkan lebih optimal, selain itu tingkat loyalitas kerja karyawan juga perlu diperhatikan dan lebih ditingkatkan lagi karena loyalitas kerja karyawan sangat penting dalam menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.
3. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor kompensasi tidak langsung yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Masih banyak faktor

lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.

