

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT.Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial DAOP 2 Bandung berada pada kategori sedang. Hal ini dilihat dari tanggapan responden pada rekapitulasi skor variabel. Rekapitulasi skor tersebut dikonsultasikan pada daerah kontinum dan berada pada kategori sedang. Hal tersebut disebabkan oleh faktor eksternal perusahaan yaitu : pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah dan serikat pekerja. Selain faktor eksternal tersebut, kompensasi finansial juga dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu : ukuran perusahaan, umur pekerja, anggaran tenaga kerja dan pembuat keputusan kompensasi. Untuk skor tertinggi berada pada asuransi kesehatan hal ini menunjukkan bahwa pegawai DAOP 2 Bandung menganggap asuransi kesehatan yang mereka terima berjalan dengan baik. Sedangkan skor terendah berada pada kesesuaian gaji dengan pengorbanan yang telah dilakukan selama ini, hal tersebut

Ayunda Fatmasari, 2014

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja Pegawai pt.kereta api indonesia (persero) Daerah operasi (daop) 2 bandung

berarti bahwa para pegawai beranggapan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan pengorbanan yang sudah mereka lakukan baik pengorbanan waktu, tenaga, pikiran dan materi. Dengan demikian salah satu komponen kompensasi finansial yaitu gaji di DAOP 2 Bandung belum berdampak positif terhadap pengorbanan pegawai.

2. Secara umum tingkat kepuasan kerja pegawai DAOP 2 Bandung berada pada kategori sedang. Hal ini dilihat dari tanggapan responden pada rekapitulasi skor variabel. Skor tersebut dikonsultasikan pada daerah kontinum berada pada kategori sedang. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : balas jasa yang adil, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak. Untuk skor tertinggi berada pada kesesuaian pekerjaan dengan fasilitas pendukung yang berarti bahwa pegawai DAOP 2 Bandung merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan. Perusahaan telah memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai. Sedangkan skor terendah berada pada kesesuaian gaji dengan harapan dan kesesuaian dengan biaya hidup saat ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaji yang diberikan pihak DAOP 2 Bandung belum sesuai dengan harapan dan biaya hidup para pegawai.

Ayunda Fatmasari, 2014

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja Pegawai pt.kereta api indonesia (persero) Daerah operasi (daop) 2 bandung

3. Berdasarkan penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pegawai DAOP 2 Bandung. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil uji koefisien korelasi dan regresi sederhana yang telah diteliti. Dilihat dari hasil perhitungan dalam penelitian ini, korelasi antara variabel kompensasi finansial dan kepuasan kerja termasuk dalam kategori kuat/tinggi. Faktor lain yang diduga berpengaruh pada kepuasan kerja adalah Pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, suasana dan lingkungan pekerjaan, pengawasan sertarekan kerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pegawai DAOP 2 Bandung, peneliti mengajukan beberapa saran. Saran ini dapat dijadikan solusi dari permasalahan yang terjadi sekaligus dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang.

1. Untuk memenuhi harapan, kebutuhan pegawai dan membantu perusahaan dalam memecahkan masalah kompensasi, perusahaan harus melakukan kaji ulang terhadap kebijakan kompensasi yang kurang efektif selama ini.

Ayunda Fatmasari, 2014

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja Pegawai pt.kereta api indonesia (persero) Daerah operasi (daop) 2 bandung

Perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu : Penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan ketersediaan perusahaan, serikat buruh, produktivitas pegawai, undang-undang bersangkutan, biaya hidup, jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja serta jenis dan sifat pekerjaan. Selain itu kompensasi juga harus diterapkan atas asas adil dan layak/wajar. Hal tersebut diatas dapat menjadi bahan kajian dalam menetapkan kebijakan kompensasi finansial selanjutnya agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari pegawai dan mewujudkan harapan pegawai.

2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, berikut beberapa hal yang harus diperhatikan perusahaan. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi banyak faktor, upaya yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai DAOP 2 Bandung adalah memperbaiki dan mengkaji kembali kebijakan bayaran pokok yaitu gaji. Gaji merupakan balas jasa perusahaan terhadap pegawai dalam bentuk uang. Dengan balas jasa, pegawai dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan kebutuhan egoistiknya, sehingga mereka memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya saat ini. Apabila pegawai menganggap kompensasi finansial sudah adil, memenuhi kebutuhan hidup dan keinginan maka kepuasan kerja akan meningkat dan berdampak positif pada kemajuan perusahaan. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja

Ayunda Fatmasari, 2014

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja Pegawai pt.kereta api indonesia (persero) Daerah operasi (daop) 2 bandung

juga tidak boleh diabaikan diantaranya adalah pekerjaan, fasilitas kerja, promosi jabatan, pengawasan, penilaian dan lingkungan kerja

3. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi finansial. Secara teoritis masih terdapat variabel lain, diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, pengawasan dan rekan kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut diatas agar DAOP 2 Bandung dan perusahaan lain dapat mengatasi dan menghindari masalah sumberdaya manusia yang terjadi maupun yang mungkin terjadi di masa yang akan datang.

Ayunda Fatmasari, 2014

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja Pegawai pt.kereta api indonesia (persero) Daerah operasi (daop) 2 bandung