

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi pada pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten berada pada kategori sangat tinggi. Hasil ini dibuktikan dengan pernyataan responden dari hasil tingkat pengukuran yang diteliti. Skor tertinggi terdapat pada indikator adalah Aman (*Secure*) dengan indikator: kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan pokok pegawai. Hal ini dikarenakan bahwa dari banyaknya indikator yang diteliti maka indikator kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan pokok pegawai lebih baik dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Namun tetap saja hal ini perlu ditingkatkan kembali demi tercapainya kompensasi yang adil dan optimal merata lebih baik lagi. Kemudian indikator biaya yang efektif (*Cost Effective*) dengan indikator: ketepatan waktu pembayaran kompensasi. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten masih belum tepat waktu. Hal ini dapat terjadi karena adanya masalah intern perusahaan tersebut dalam pengelolaan kompensasi. Artinya apabila dibiarkan terus menerus maka kompensasi akan terus terlambat diberikan kepada pegawai sehingga pegawai merasa tidak aman selama bekerja dan menurun semangat bekerjanya.
2. Kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti dengan pernyataan responden dari hasil tingkat pengukuran yang diteliti mengenai variabel Y. Skor tertinggi terdapat pada Indikator dari aspek Kepuasan Kerja adalah memberikan dorongan (*providing incentive*) dengan indikator: Kepuasan atas dorongan yang memotivasi dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini, pegawai PT. PLN (Persero) Kantor

Mia Siti Fauzia, 2015

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Distribusi Jawa Barat dan Banten sudah merasa cukup puas atas dorongan (dukungan) yang diberikan oleh perusahaan. Namun tetap saja hal ini perlu ditingkatkan kembali kepuasan kerja yang optimal demi tercapainya kinerja pegawai dan perusahaan yang lebih baik lagi. Kemudian indikator kepuasan terhadap hak dari perusahaan dikatakan indikator paling rendah diantara indikator lainnya. Artinya pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten merasa kurang puas terhadap hak yang seharusnya diberikan perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.

5.2 Saran

Mengingat keterbatasan waktu, dana, referensi dan pengetahuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan. Untuk itu, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompensasi yaitu belum optimalnya ketepatan waktu pembayaran kompensasi. Dengan demikian perusahaan harus melakukan pengelolaan sistem kompensasi dengan baik sehingga pegawai menerima haknya tanpa ada hambatan dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan untuk perusahaan sehingga kompensasi dapat menjadi motivasi yang positif bagi pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai maupun perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepuasan kerja yaitu rendahnya indikator kepuasan terhadap hak dari perusahaan dikatakan indikator paling rendah diantara indikator lainnya. Artinya pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten merasa kurang puas terhadap hak yang seharusnya diberikan perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus meningkatkan upaya

untuk memenuhi kepuasan kerja pegawai atas hak yang semestinya pegawai dapatkan sehingga setiap aspek kepuasan kerja untuk kedepannya dapat optimal dan sesuai apa yang diharapkan pegawai maupun perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya penulis harapkan untuk memperluas cakupan penelitian, peneliti selanjutnya dapat menghubungkan variabel penelitian ini dengan variabel lainnya dan menguraikannya dengan lebih terperinci serta didukung oleh data dan referensi yang lebih baik lagi .