

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya serta penganalisaan yang telah penulis lakukan, maka pada bagian terakhir ini penulis mencoba untuk menarik kesimpulan dan memberikan saran-saran dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji dan analisa data pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan, maka penulis dapat menarik kesimpulan:

1. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,350 atau 35%. Dari nilai tersebut, dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi finansial berpengaruh lemah terhadap kepuasan kerja dan sisanya sebesar 0,650 atau 65% menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar kompensasi finansial yang tidak penulis teliti.
2. Berdasarkan hasil analisa data penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 67 karyawan, dapat diketahui bahwa secara simultan (Uji F) variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $(12,863 > 2,75)$ dan nilai sig. $0,000 (0,000 < 0,05)$
3. Sedangkan secara parsial (Uji t) variabel kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, tunjangan dan bonus yang diberikan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, ternyata variabel yang memiliki pengaruh paling dominan adalah variabel bonus karena nilai beta/koefisien regresi yang paling besar yaitu 0,820 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,007 dan t_{hitung} sebesar 3,095 $(3,095 > 2,007)$ dengan nilai sig. $(0,003 < 0,05)$.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka ada beberapa saran dari penulis yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait guna untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumsel sebaiknya memperhatikan atau meneliti lebih lanjut mengenai variabel lain di luar penelitian, seperti kompensasi non finansial yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, lingkungan pekerjaan, fleksibilitas tempat kerja, pujian, serta pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi dan sebagainya diluar dari variabel kompensasi finansial yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karena variabel-variabel tersebut memberikan pengaruh yang cukup besar yaitu sebesar 62%, namun kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat maksimum apabila variabel-variabel tersebut diabaikan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bonus yang diberikan sudah lebih baik, namun perusahaan juga harus meningkatkan variabel gaji dan tunjangan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. 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. Perusahaan harus memperhatikan beberapa variabel lain dalam kompensasi seperti gaji dan tunjangan. Hal tersebut diatas dapat menjadi bahan kajian dalam menetapkan kebijakan kompensasi finansial selanjutnya agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari karyawan dan mewujudkan harapan karyawan.