

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- a. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang menyenangkan, yang dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki. Kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan rasa senang dan positif yang merupakan hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja dan keadilan atas kompensasi.
- b. Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan organisasi/perusahaan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.
- c. Sedangkan keadilan atas kompensasi adalah jika karyawan menganggap bahwa rasio antara masukan melalui usaha dengan perolehan (imbalan) sepadan dengan rasio karyawan lainnya. Ketidakadilan dikatakan ada, jika rasio tersebut tidak sepadan; rasio antara masukan dengan perolehan orang mungkin lebih besar atau kurang disbanding dengan rasio yang lainnya.
- d. Saat karyawan dan perusahaan tersebut mengalami peningkatan yang baik, maka karyawan tersebut akan mengharapkan adanya kompensasi. Kompensasi merupakan motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan tertentu.

- e. Variabel motivasi kerja terdiri dari berbagai macam indikator, dimana indikator-indikator tersebut adalah lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan, dan kebutuhan. Sedangkan variabel keadilan atas kompensasi terdiri dari indikator gaji, bonus, tunjangan, dan pengakuan. Semua indikator ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel ini terhadap variabel kepuasan kerja.
- f. Secara bersama-sama kedua variabel bebas faktor motivasi kerja dan faktor keadilan atas kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor motivasi dan faktor kompensasi yang diberikan atau diterima oleh setiap karyawan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.
- g. Secara parsial, melalui uji t, variabel keadilan atas kompensasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan variabel motivasi kerja memiliki tingkat level korelasi dibawah variabel keadilan atas kompensasi terhadap kepuasan pegawai. Hal ini berarti, keadilan atas kompensasi memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja terhadap terciptanya kepuasan kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bekasi.

5.2 Saran

- a. Hendaknya faktor motivasi kerja dan keadilan atas kompensasi yang mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan agar lebih diperhatikan perusahaan sehingga dapat memberikan hasil yang optimal dalam rangka meningkatkan mutu dan kualitas kerja karyawan dan perusahaan tersebut.
- b. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan dan tugas-tugasnya, perlu diperhatikan pembagian kerja yang sesuai dan seimbang dengan kemampuan pegawai berdasarkan jenjang pendidikan, usia, golongan jabatan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Selain itu juga, dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan keterampilan khusus.
- c. Walaupun motivasi kerja yang memiliki pengaruh yang kurang signifikan terhadap kepuasan kerja bila dibandingkan dengan keadilan atas kompensasi tetapi hendaknya motivasi kerja tetap diperhatikan oleh perusahaan, khususnya PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bekasi lebih diperhatikan lagi dengan cara memberikan seminar-seminar yang berhubungan dengan pembentukan mental kerja dan motivasi karyawan agar mereka tetap dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap pekerjaan mereka.
- d. Selain itu, faktor lingkungan juga perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan baik pula. Hal ini dapat dilakukan dengan cara merenovasi desain interior ruangan

kerja, penambahan ruangan, penyediaan sarana dan prasarana penunjang aktifitas kerja di kantor, terutama fasilitas penunjang (mobil dan motor dinas, perlengkapan lapangan, dan lain-lain), serta yang tidak kalah pentingnya agar terus berusaha menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan, bawahan, ataupun dengan sesama rekan kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga kepuasan kerja dapat tercipta dengan baik.

- e. Bentuk-bentuk pemberian kompensasi agar dapat ditinjau ulang lagi. Selain itu, dalam hal pelaksanaan pemberian penghargaan/kompensasi benar-benar diberikan atas dasar prestasi bukan atas dasar penilaian yang subjektif atasan terhadap bawahan.
- f. Didalam peningkatan karier agar pihak manajemen lebih transparan kepada karyawan tentang formasi jabatan tertentu di lingkungan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk khususnya Kantor Cabang Utama Bekasi. Keterlibatan karyawan sangat diperlukan dalam perencanaan karier karena dipandang perlu untuk melibatkan karyawan dalam menentukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawannya.