BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan Bab IV mengenai Peranan Kompensasi Finansial Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Kamojang maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi PT Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Kamojang.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan melalui analisa data statistik dari kuesioner yang disebarkan dan wawancara maka dapat ditarik kesimpilan sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial

   Kompensasi Finansial pada PT Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Kamojang dapat dikategorikan efektif karena pemberian Kompensasi Finansial yang baik. Hal ini dapat dilihat Berdasarkan rata-rata jawaban responden, diketahui bahwa kebijakan penetapan besarnya kompensasi finansial yang dilaksanakan oleh manajemen perusahaan di PT. Indonesia Power UBP Kamojang dinilai sudah baik (rata-rata = 4.06).

   Akan tetapi masih terdapat masalah dalam perusahaan diantaranya adalah tentang pemberian gaji yang didapatkan belum memenuhi kebutuhan hidupnya sehari – hari, gaji yang di terima dirasakan belum sesuai dengan masa kerja, meningkatkan harkat dan martabat di lingkungan masyarakat melalui kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum dirasakan oleh karyawan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja pada PT Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Kamojang secara umum dapat dikatakan sangat tinggi yang disebabkan oleh pemberian Kompensasi Finansial yang tepat. Hal ini dapat dilihat Berdasarkan rata-rata jawaban responden , diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan terbilang sangat tinggi (rata-rata = 4.28).

Akan tetapi masih terdapat masalah dalam perusahaan diantaranya adalah tentang pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemempuan karyawannya, suasana kerja yang kurang menyenangkan, dan pemindahan jabatan yang sepihak dirasakan kurang baik oleh karyawan.

3. Peranan Kompensasi Finansial Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan

Peranan Kompensasi Finansial Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan pada perhitungan korelasi Rank Spearman adalah sebesar 0.636 berarti bahwa antara variabel Kompensasi Finansial (X) dengan Kepuasan Kerja Karyawan(Y) mempunyai hubungan yang cukup kuat, ini berarti bila Kompensasi Finansial efektif maka akan berpengaruh pada terciptanya Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan yang tinggi pada PT Indonesia Power UBP Kamojang

Dari hasil perhitungan statistik pada Bab IV, diperoleh koefisien determinasi sebesar 40.50% yang artinya bahwa besarnya pengaruh Kompensasi Finansial terhadap naik turunnya Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indonesia Power UBP Kamojang adalah sebesar 40.50%. Berdasarkan uji signifikan yang telah dilakukan diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 4.37dan t_{tabel} sebesar 1.70, ini berarti $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka terdapat peranan yang signifikan antara kedua variabel yang diteliti.

Hipotesis yang diajukan penulis, yaitu :

"Semakin baik kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi". Dapat diterima.

5.2. Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan analisis pada PT Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Kamojang, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak Perusahaan dalam mengatasi berbagai kekurangan yang ada, yaitu :

1. Berdasarkan dari hasil yang telah diperoleh penulis tentang Kompensasi Finansial pada PT Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Kamojang sudah tergolong baik maka yang perlu dilakukan oleh PT. Indonesia Power adalah mempertahankan hal tersebut dan bahkan meningkatkannya, agar setiap karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi dirinya dan perusahaan.

   Dan ada beberapa hal yang disarankan mendapatkan peningkatan dari perusahaan seperti gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dan sesuai dengan masa kerja karyawan, dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan harkat dan martabat di lingkungan masyarakat.

2. Walaupun tingkat kepuasan yang terjadi pada PT Indonesia Power UBP Kamojang sangat tinggi namun hal tersebut bukannya tidak dibutuhkan perhatian, karena kepuasan kerja jika tidak ditangani dengan baik dan benar bukannya menjadi sebuah dinamika bagi perusahaan dan dapat membuat perusahaan akan lebih berkembang, namun akan menghambat pertumbuhan perusahaan.

   Dan ada beberapa hal yang di sarankan dilakukan peningkatan seperti pekerjaan yang sesuai dengan kemempuannya, menciptakan

suasana kerja yang menyenangkan, dan lebih hati – hati dalam pemindahan jabatan.

3. Bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka sekiranya perlu dikaji kembali. Karena tidak tertutup kemungkinan masih ada pernyataan – pernyataan yang belum atau yang kurang sesuai, saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.