

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dalam analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data di lapangan telah diketahui bahwa kompensasi yang diterima pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi sudah cukup baik dan layak. Dapat dilihat dari nilai rata-rata kompensasi yang memiliki kategori sedang.
2. Tingginya kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi tergolong pada rata-rata sedang, dilihat dari skor rata-rata kepuasan kerja pegawai sebesar 118,60 yang termasuk kategori sedang.
3. Secara empiris penelitian ini telah berhasil menguji adanya hubungan yang positif antara kompensasi yang diterima pegawai dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan koefisien korelasi Product Moment dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t yang hasilnya didapat t_{hitung} sebesar 7.763 lebih besar dari t_{tabel} 1,686 dengan taraf signifikansi $\alpha=0,05$.

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan menyatakan bahwa koefisien determinasi didapat sebesar 0,78314. Ini berarti bahwa kompensasi yang diterima memberikan kontribusi sebesar 61,33% terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari angka ini membuktikan bahwa terdapat 38,67% faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai diluar dari factor kompensasi.

B. Implikasi

Pegawai sebagai asset dalam organisasi tidaklah harus disamakan dengan mesin yang harus terus bekerja setelah kekuatannya melemah baru diperbaiki. Agar pegawai mampu bekerja dengan optimal maka pihak pimpinan perlu untuk memelihara sehingga tidak sampai terjadi kerusakan yang fatal dimana akibatnya akan merugikan pihak pegawai sebagai korban ketidakpedulia pimpinan.

Salah satu usaha untuk memelihara pegawai adalah dengan pemberian gaji dan tunjangan. Gaji dan tunjangan pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan pegawai, oleh sebab itu gaji dan tunjangan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarga. Untuk keadaan sekarang ini tidaklah cukup hanya membawa sejumlah uang untuk dibawa pulang namun perlu sesuatu yang lain lagi yang juga memberikan kenyamanan pada diri pegawai.

Seperti contoh ketika pegawai pensiun atau sakit untuk menghindari hal-hal yang merugikan pihak organisasi harus memberikan jaminan kepada pegawai agar pegawai merasa tenang dalam bekerja karena tidak memusingkan masalah tersebut. Maka dari itu pentingnya gaji dan tunjangan ditambah lagi dengan jaminan-jaminan yang lain dianggap penting demi menjaga dan memelihara pegawai yang disebut dengan kompensasi.

Kompensasi yang diberikan sesuai dengan pengorbanan yang dikeluarkan pegawai sangatlah penting karena memiliki pengaruh kepada kepuasan pegawai baik didalam bekerja maupun diluar pekerjaan. Kompensasi penting untuk memenuhi kebutuhan fisik atau kebutuhan lainnya. Juga dapat dipergunakan sebagai ukuran status social dan kehormatan. Pegawai yang memperoleh kompensasi yang besar maka akan menempatkan dia pada posisi kedudukan yang tinggi dalam kedudukan prestise social.

Kompensasi yang menarik jika dibandingkan dengan tempat lain maka dapat mengurangi perputaran pegawai yang kurang masuk. Dan dengan kompensasi tersebut dapat memberikan motivasi kerja kepada pegawai.

Pegawai yang merasa puas dengan pemberian kompensasi ternyata memberikan dampak positif terhadap sikap dan motivasinya dalam bekerja sebab pegawai bekerja dengan tidak terbebani. Sangat penting sekali untuk tetap menjaga dan memelihara motivasi kerja agar hasil kerja yang dicapai

benar-benar maksimal. Pegawai yang terus menerus memperbaiki sikap kerjanya menjadi lebih baik akan merasa dihargai dengan balas jasa yang setimpal. Pimpinan sebaiknya memperhatikan kemampuan dan potensi yang dimiliki pegawai agar ia mengeluarkan potensi untuk kemajuan organisasi.

Penghargaan dalam bekerja sangat perlu diperhatikan sebab mempengaruhi psikologi atau kejiwaan pegawai. Pegawai dengan kompensasi yang cukup tinggi biasanya diikuti dengan kepuasan yang tinggi pula. Walaupun kepuasan manusia tidak ada batasannya namun setidaknya telah dapat terpenuhi diatas rata-rata.

C. Saran

Dari kesimpulan yang telah dilengkapi dengan implikasi dari hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran kepada :

1. Pimpinan Dinas Pendidikan Kota Bekasi untuk terus menerus memperhatikan kebutuhan para pegawai. Karena perlu untuk menjaga kepuasan kerja pegawai dan ketenangan dalam bekerja
2. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi supaya mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan merasa cukup kompensasi yang diterima.
3. Untuk peneliti lain dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian lebih lanjut tentang kompensasi dan kepuasan kerja pegawai.