

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi kompensasi yang diberikan pada karyawan Bank BRI Syariah Kc Palembang maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dengan demikian hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan “terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang.
2. Variabel Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi iklim organisasi yang dirasakan karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang maka akan semakin meningkat kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan “terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang.

3. Variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang maka karyawan dalam bekerja akan merasa nyaman dan kinerja karyawan akan semakin meningkat, dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan “terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang.
4. Variabel kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan. Sehingga semakin tinggi tingkat kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan demikian hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan “terdapat pengaruh kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang.

B. Saran

Setelah penulis melakukan penelitian, pembahasan dan analisis pada Bank BRI Syariah KC Palembang, maka penulis

memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai masukan untuk mengetahui kekurangan yang ada, yaitu:

1. Bank BRI Syariah KC Palembang sebaiknya lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi dan juga tunjangan karyawan, agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja. Dengan memberikan kenaikan gaji dan bonus pertahun maka akan semakin mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan suatu perusahaan. Dan sebaliknya semakin rendah tingkat kompensasi yang diterima maka akan semakin mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain.
2. Bank BRI Syariah KC Palembang perlu menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik dengan membangun iklim komunikasi menjadi lebih terbuka, mendukung dan tetap memberikan perhatian pada tujuan kinerja yang tinggi. Dan antar sesama pegawai harus menjaga sikap dalam berkomunikasi, hendaknya pembicaraan mengedepankan saling pengertian, saling menjaga dan menghormati sehingga komunikasi selalu berjalan lancar, tepat sasaran dan tidak melukai perasaan satu sama lain.

3. Agar kepuasan kerja karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang dapat lebih meningkat, maka pimpinan dapat memberikan penghargaan / insentif yang lebih baik lagi bagi karyawan yang berprestasi, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk di proosikan sebagai jaminan karier di masa depan, memberikan pelatihan kerja, memberikan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan dengan memberikan gaji, bonus ataupun reward.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali pers.

Gatot Mardiwastito. 2015. *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: BPFE.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Stephen P Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indek*, Jakarta: Kelompok Gramedia.

Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE- UGM.

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemah*

Syafrida Hafni Sahir, dkk. 2020. *Keterampilan Manajerial Efektif*. Yayasan Kita Menulis.

Etty Susanty. 2013. *Iklm Organisasi : Manfaatnya Bagi Organisasi* Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan

- Richard M. Stress. 2004. *Efektifitas Organization* Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Danang Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuisisioner, Alat Statistik, dan contoh Riset*, Jakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, S.P Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Syamsul Maarif. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang: PT. Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta : Idea Press.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Husein Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi atau tesis bisnis*, Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Gozali. 2008. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program AMOS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Peny Cahaya Azwari, Muhammadinah dan Juwita Anggraini. 2018. *Modul Praktikum Statistik*.

Jurnal :

Dewi Lestari, Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Jaya Group Surabaya, Jurnal.

Angga Putra Samudra. 2014. Kusdi Rahardjo, M. Djudi Mukzam, Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang), Jurnal Adminitrasi Bisnis Vol.7 No.2.

Musafir. 2013. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen Akuntansi Volume 2 Nomor 2.

Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, dan Irvan Trang. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi, Jurnal EMBA Vol. 3 No. 1.

Indri Marinta Purnama. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Klaten Kirana” *Skripsi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Dinie Anisa Triastuti. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya, Jurnal Volume 2 Number 1.

Ayi Amin. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pertahanan, Jurnal.

- Sebastiao Costa Rangel Sousa Simoes, Gde Riana, Made Subidi. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste” E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Muhammad Hatta, Said Musnadi, dan Mahdani. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh, Jurnal Volume 1, No. 1.
- Sudarmin Manik. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Karyawan Bank, Jurnal Lembaga Keuangan dan Pebankan 1(2).
- Suci Rahmadewi dan Rizky Fauzan. 2013. (*Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan*). Jurnal Exsos Vol 9, No 3.
- Peni Tunjungsari. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung. Jurnal Vol. 1 No. 1.

Website :

<https://www.idxchannel.com/market-news/laba-bri-syariah-turun-jadi-rp7402-miliar-di-2019>