

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif dan pengolahan data primer pada pengujian secara statistik menggunakan program SPSS 29, mengenai lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Frontliner PT Bank BSI Area Kota dan Kabupaten Bogor, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Frontliner PT Bank BSI Area Kota dan Kabupaten Bogor, dimana semakin baik lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Frontliner PT Bank BSI Area Kota dan Kabupaten Bogor, dimana semakin baik kompensasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Frontliner PT Bank BSI Area Kota dan Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa ketika Lingkungan Kerja dan kompensasi meningkat, maka kepuasan kerja juga cenderung meningkat. Meskipun demikian, masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dan hasil yang diperoleh, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini didapat beberapa saran yang bisa penulis kemukakan, antara lain :

- a. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pimpinan PT Bank BSI Area Kota dan Kabupaten Bogor sebaiknya memperhatikan komunikasi yang terjadi antar karyawan, guna meningkatkan komunikasi antar karyawan sebaiknya dilakukan *bounding* antar karyawan ataupun *family gathering*, PT Bank Syariah Indonesia diketahui memiliki agenda gathering 1 (satu) kali dalam setahun, maka guna mempererat bounding dan komunikasi antar karyawan disarankan untuk melakukan gathering 2 (dua) kali dalam satu tahun.
- b. Untuk Meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik, seperti perbaikan fasilitas ruang kerja, pencahayaan yang memadai, kebersihan, kenyamanan pendingin ruangan, dan pengurangan tingkat kebisingan. Hal ini penting untuk mendukung kesehatan dan kenyamanan kerja frontliner.
- c. Melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, guna memastikan bahwa kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan beban kerja, kinerja, dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Perusahaan juga dapat

mempertimbangkan bentuk insentif tambahan berdasarkan pencapaian target layanan.

- d. Memberikan penghargaan non-finansial, seperti pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan karir, pelatihan berkelanjutan, serta lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance).
- e. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait kenyamanan kerja, seperti dengan melakukan survei kepuasan kerja rutin atau forum diskusi internal, agar perusahaan dapat memahami kebutuhan aktual dari frontliner.
- f. Menjadikan kepuasan kerja sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia, sehingga tidak hanya fokus pada aspek operasional, tetapi juga pada kesejahteraan dan motivasi karyawan sebagai aset penting perusahaan.
- g. Memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan standar industri dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Pemberian insentif yang adil berdasarkan kinerja juga akan meningkatkan kepuasan karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk semakin mencapai tujuan bersama perusahaan.