

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta uraian pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT NU Sejahtera

1. **Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT NU Sejahtera**

Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang terlihat dari arah koefisien negatif bahwa peningkatan kompensasi tidak selalu diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan, fasilitas kerja, termasuk fleksibilitas kerja sebagai bagian dari benefit, belum menjadi faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja karyawan di BMT NU Sejahtera. Meskipun secara umum kompensasi sudah dinilai baik, karyawan cenderung menganggapnya sebagai hak dasar yang memang harus dipenuhi perusahaan, bukan sebagai sumber utama kepuasan. Namun, beberapa bentuk kompensasi yang sifatnya lebih fleksibel masih belum dirasakan optimal, terutama terkait pengaturan waktu kerja atau tambahan cuti sebagai bentuk apresiasi. Di lapangan, sistem kerja yang masih mengikuti jam operasional membuat fleksibilitas ini belum banyak diterapkan, sehingga karyawan merasa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan mereka. Karyawan yang didominasi oleh usia muda justru lebih menghargai kesempatan belajar, pengalaman kerja, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang suportif dibandingkan sekadar tambahan finansial. Karyawan merasa lebih puas ketika dilibatkan dalam pekerjaan, diberi tanggung jawab, dan memiliki ruang untuk berkembang.

2. Pengaruh benefit terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT NU Sejahtera

Benefit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang terlihat dari arah koefisien yang menunjukkan hubungan searah dan cukup kuat. Hal ini berarti semakin baik benefit yang diberikan, seperti penghargaan, pelatihan, pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang nyaman, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan di BMT NU Sejahtera. Berbeda dengan kompensasi yang cenderung dianggap sebagai kewajiban, benefit justru dirasakan langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari dan memberi nilai lebih bagi karyawan. Di lapangan, karyawan merasa lebih dihargai ketika mendapatkan apresiasi atas kinerjanya, diberi kesempatan mengikuti pelatihan, atau dilibatkan dalam pengembangan kemampuan diri. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang suportif juga membuat mereka lebih betah dan semangat dalam bekerja. Kondisi ini membuat karyawan tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga merasa berkembang dan diperhatikan, sehingga kepuasan kerja meningkat secara alami..

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kepuasan kerja karyawan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, BMT NU Sejahtera tetap perlu menjaga dan mengevaluasi sistem kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja agar diberikan secara adil, sesuai beban kerja, dan tepat waktu karena tetap berfungsi sebagai kebutuhan dasar karyawan. Lembaga juga disarankan mempertimbangkan

fleksibilitas kerja terbatas seperti pengaturan jam kerja atau izin berbasis kinerja sesuai karakteristik karyawan yang didominasi oleh usia muda. Selain itu, benefit perlu menjadi fokus utama karena terbukti berpengaruh signifikan, terutama melalui pelatihan, pengembangan karier, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

2. Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan sikap profesional, keterlibatan dalam pekerjaan, serta memanfaatkan setiap kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk pengembangan diri. Karyawan juga disarankan untuk tidak hanya berfokus pada aspek finansial, tetapi juga aktif dalam mengikuti pelatihan, tanggung jawab pekerjaan, serta pengalaman kerja yang dapat menunjang peningkatan kompetensi dan karier di masa depan.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, work-life balance, budaya organisasi, employee engagement, dan psychological well-being, karena faktor-faktor ini kemungkinan besar ikut memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, penelitian juga bisa diperluas ke objek lain seperti lembaga keuangan syariah yang berbeda atau dengan karakteristik responden yang lebih beragam agar hasilnya lebih dan tidak terbatas pada satu kondisi saja.

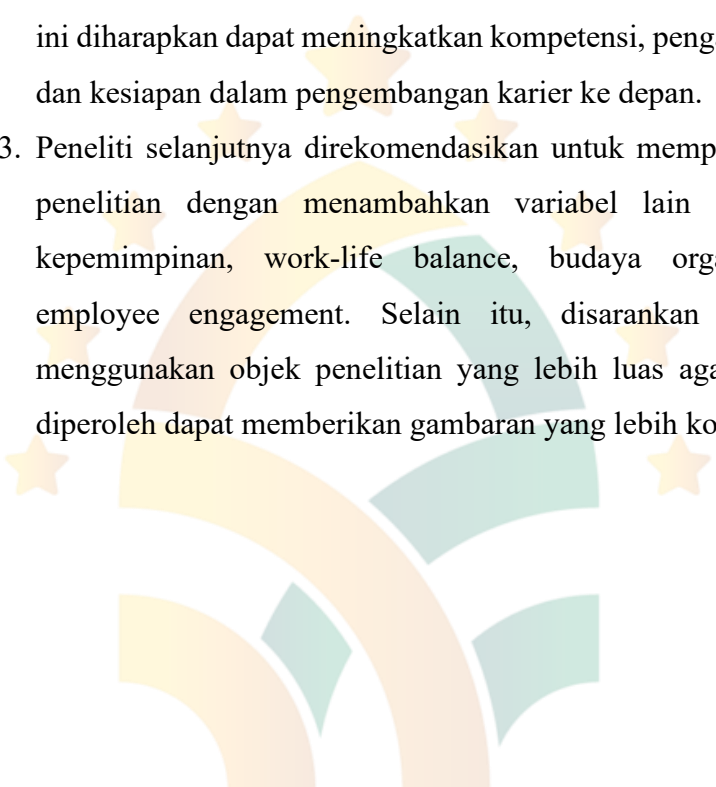
C. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, terutama terkait keadilan, kesesuaian dengan beban kerja, dan ketepatan waktu pembayaran. Selain itu, BMT NU Sejahtera dapat mengembangkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel secara terbatas, seperti penyesuaian jam

kerja atau pemberian izin berbasis kinerja, tanpa mengganggu operasional lembaga.

2. Karyawan disarankan untuk lebih aktif dalam memanfaatkan fasilitas dan peluang yang diberikan perusahaan, seperti pelatihan, keterlibatan dalam pekerjaan, serta tanggung jawab tambahan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi, pengalaman kerja, dan kesiapan dalam pengembangan karier ke depan.
3. Peneliti selanjutnya direkomendasikan untuk memperluas model penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, work-life balance, budaya organisasi, dan employee engagement. Selain itu, disarankan juga untuk menggunakan objek penelitian yang lebih luas agar hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.



UINSSC

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON