BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pemberdayaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung berada dalam kategori baik. Dari enam ukuran pemberdayaan karyawan, yaitu *Desire, Trust, Confident, Credibility, Accountability,* dan *Communications.* Indikator *Desire* memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan *Accountability* memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup baik. Namun, secara umum semua ukuran pemberdayaan karyawan masuk dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan pemberdayaan karyawan yang telah dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung sudah berjalan dengan baik.
2. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung kepada karyawannya berada pada kategori cukup baik, dari 4 indikator/ukuran yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan bonus. indikator gaji memperoleh persentase tertinggi dengan kategori

baik, sedangkan indikator bonus memperoleh persentase paling rendah dengan karegori cukup baik. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup baik.

3. Dari lima indikator kinerja karyawan, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan, dan hubungan dengan organisasi. Indikator kemampuan mereka memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan motivasi memiliki persentase skor paling rendah dengan kategoori baik. Secara umum ukuran untuk kinerja karyawan masuk ke dalam kategori baik.
4. Hasil pengujian menunjukan bahwa pemberdayaan karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh cukup. Hal ini berarti masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.
5. Hasil pengujian menunjukan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh rendah. Hal ini berarti masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung, maka

penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung sebagai berikut :

1. Pemberdayaan karyawan di pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung sudah berjalan dengan baik, oleh karena itu pihak manajeman harus dapat mempertahankan hasil dari pemberdayaan karyawan yang telah dilakukan. Namun dilihat secara keseluruhan, *Accountability* merupakan indikator dengan nilai persentase paling rendah dengan kategori cukup baik. Oleh karena itu, perusahaan harus mengidentifikasi kembali masalah pemberian tugas kepada setiap karyawannya, selain itu juga seorang atasan harus memberikan saran kepada bawahannya dalam menyelesaikan beban kerjanya. Hal ini bertujuan supaya setiap karyawan bisa menyelesaikan tugas dan kewajibannya menjadi optimal.
2. Kompensasi yang diberikan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan yang ada, oleh sebab itu pihak manajeman perusahaan harus melakukan perubahan kebijakan kompensasi yang diberikan, terutama dengan bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, karena bonus merupakan indikator dengan nilai persentase paling rendah diantara indikator lainnya. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan dan mencoba melakukan peningkatan dalam hal pemberian bonus. Karena dengan kompensasi salah satunya bonus yang

baik, kinerja karyawan pada perusahaan akan baik juga, sehingga pada akhirnya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

3. Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung secara umum sudah baik. Hal ini dapat terlihat berdasarkan tanggapan dari karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung. Untuk terus mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan pihak manajemen perusahaan harus selalu memberikan motivasi dari segala aspek. Karena berdasarkan indikator-indikator mengenai kinerja karyawan motivasi memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik diantara indikator yang lainnya. Oleh karena motivasi dari setiap karyawan yang ada harus lebih ditingkatkan lagi demi terciptanya kinerja yang baik dan lebih optimal demi tercapainya tujuan perusahaan.