BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian mengenai pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi memberikan kesimpulan dan membuktikan bahwa hipotesis yang dikemukakan diawal adalah benar. Penelitian yang dilaksanakan di Koperasi Karyawan Bumiputera 1912 dari bulan Agustus 2016 sampai bulan September 2016 memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis data dan temuan fakta yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap komitmen organisasi pada koperasi karyawan Bumiputera 1912.
2. Berdasarkan analisis data dan temuan fakta yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada koperasi karyawan Bumiputera 1912.
3. Berdasarkan analisis data dan temuan fakta yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada koperasi karyawan Bumiputera 1912.
4. Besarnya koefisien determinasi 62,1%, ini berarti 62,1% komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja, sisanya adalah 37,9% dipengaruhi dari variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan pada model Analisis Path seperti kepemimpinan dan motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Semakin baik kompensasi dan kepuasan kerja yang diberikan koperasi, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dilakukan oleh karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

positif antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada koperasi karyawan Bumiputera 1912.

B. Implikasi

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja termasuk variabel yang menentukan komitmen organisasi. Kompensasi dan Kepuasan Kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan Komitmen Organisasi maka koperasi perlu meningkatkan kompensasi dan kepuasan kerja untuk memajukan koperasi.

Implikasinya dari hasil penelitian ini adalah kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi atau besar perhatian koperasi atas pentingnya kompensasi dan kepuasan kerja, semakin tinggi atau besar pula komitmen organisasi yang dapat dicapai karyawan.

Pada variabel komitmen organisasi (Y), indikator keinginan untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya memiliki rata-rata skor tertinggi, yaitu sebesar 4,60. Ini berarti bahwa, adanya komitmen organisasi dikarenakan keinginan yang tinggi karyawan untuk tetap bekerja di koperasi dan skor terendah sebesar 4,32 dengan indikator penerimaan yang kuat dalam tujuan organisasi.

Pada variabel kompensasi (X_1), indikator tunjangan transportasi memiliki rata-rata skor tertinggi, yaitu sebesar 4,61. Ini berarti bahwa koperasi seharusnya memberikan tunjangan transportasi kepada karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap koperasi dan indikator insentif sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sebesar 4,44 artinya insentif yang diberikan oleh koperasi belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap koperasi.

Pada variabel kepuasan kerja (X_2), indikator rutinitas memiliki rata-rata skor tertinggi, yaitu sebesar 4,29. Ini berarti bahwa rutinitas yang dijalani oleh karyawan termasuk bagian

untuk memajukan koperasi menjadi lebih baik dan skor terendah sebesar 3,67 dengan indikator prestasi.

C. Saran

Berdasarkan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan peneliti adalah:

1. Variabel kompensasi (X_1) memiliki pengaruh langsung yang cukup kuat terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Y). Besarannya yang mencapai 29,4% menunjukkan betapa pentingnya koperasi karyawan Bumiputera 1912 untuk meningkatkan kompensasi para pekerjanya agar bisa lebih berkomitmen terhadap koperasi. Masih adanya beberapa pegawai yang memiliki kompensasi di bawah rata-rata tentu menjadi hal yang harus diperhatikan oleh koperasi karyawan Bumiputera 1912 demi meningkatkan komitmen pegawai terhadap koperasi.
2. Variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap Variabel Komitmen Organisasi sebesar 14,4% yang berarti bahwa semakin puas karyawan terhadap hasil kerjanya maka komitmennya akan semakin meningkat terhadap koperasi. Untuk itu, koperasi karyawan Bumiputera 1912 perlu lebih sering memberikan reward kepada karyawan-karyawan yang berprestasi agar kesetiaan dan komitmen terhadap koperasi bertambah dan bisa memberikan efek positif terhadap keberlangsungan koperasi.
3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai kompensasi dan kepuasan kerja dan pengaruhnya dengan komitmen organisasi, hendaknya meneliti lebih lanjut tentang keterkaitan antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dengan lebih baik lagi. Sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.