

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kompensasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi adalah :
  - a. Prestasi kerja pada karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi tergolong rendah. Dalam penelitian ini, dimensi prestasi kerja yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap rendahnya tingkat prestasi kerja ialah dimensi ketangguhan dan keandalan. Pada dimensi ketangguhan dan keandalan, indikator yang paling memiliki kontribusi terhadap rendahnya dimensi tersebut adalah inisiatif. Hal ini menandakan bahwa inisiatif para karyawan tergolong rendah dan bermasalah. Inisiatif yang kurang terlihat dari sedikitnya karyawan yang menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan atau kurangnya inisiatif untuk memberikan solusi pada saat suatu masalah timbul.
  - b. Kompensasi pada karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi tergolong rendah. Dalam penelitian ini kompensasi yang rendah sangat dipengaruhi oleh dimensi non-finansial. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan merasa bahwa kompensasi non-finansial yang mereka dapatkan melalui

fasilitas, cuti, dan asuransi belum memenuhi harapan. Asuransi diketahui sebagai indikator yang paling berkontribusi besar terhadap kurangnya kepuasan karyawan pada kompensasi non-finansial. Hal ini dikarenakan karyawan merasa asuransi yang sebelumnya diberikan oleh perusahaan, sebelum perusahaan bekerja sama dengan BPJS memiliki pelayanan yang lebih maksimal.

- c. Komitmen organisasi pada karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi juga tergolong rendah. Berdasarkan hasil penelitian, rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh para responden secara dominan dipengaruhi oleh dimensi komitmen afektif. Indikator yang paling berkontribusi terhadap rendahnya komitmen afektif karyawan adalah ikatan emosional. Hal tersebut disebabkan oleh minimnya kepedulian dan keyakinan terhadap nilai-nilai maupun aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi. Besarnya kontribusi kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi adalah sebesar 43.3%.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi. Besarnya kontribusi komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi adalah sebesar 29.1%.
4. Model kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi. Besarnya kontribusi kompensasi dan

komitmen organisasi terhadap prestasi kerja PDAM Tirta Baghasasi Bekasi adalah sebesar 50.4%.

## **5.2 Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan tersebut, diketahui terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja, serta model kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi prestasi kerja pada karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi memiliki peranan yang penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan prestasi kerja karyawan.

Sebagaimana sebuah penelitian, terdapat beberapa hipotesis yang digunakan untuk merumuskan inti dari penelitian. Berikut adalah hipotesis yang ditawarkan pada penelitian ini.

### Hipotesis 1

Ho: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

Ha: Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja

### Hipotesis 2

Ho: Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

Ha: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja

### Hipotesis 3

Ho: Model kompensasi dan komitmen organisasi tidak dapat memprediksi prestasi kerja

Ha: Model kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi prestasi kerja

Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa seluruh  $H_0$  ditolak yang menandakan bahwa  $H_a$  pada seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hipotesis 1 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pada kompensasi terdapat dimensi finansial dan non-finansial. Indikator yang paling berpengaruh pada dimensi finansial adalah dimensi bonus, hal ini menandakan bahwa adanya ketidakpuasan terhadap tingkat pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan yang menyebabkan rendahnya prestasi kerja yang ditampilkan. Semakin besar lama kerja maka semakin banyak bonus yang didapatkan, namun diketahui bahwa berdasarkan karakteristik responden lebih banyak karyawan yang masa kerjanya berkisar antara 0-1 tahun,

Sedangkan pada dimensi non-finansial, indikator yang paling berkontribusi pada ketidakpuasan responden pada dimensi non-finansial adalah asuransi. Asuransi diketahui sebagai indikator yang paling berkontribusi besar terhadap kurangnya kepuasan karyawan pada kompensasi non-finansial. Hal ini dikarenakan perusahaan saat ini bekerja sama dengan BPJS, dimana karyawan merasa asuransi yang sebelumnya diberikan oleh perusahaan memiliki pelayanan yang lebih maksimal.

Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja juga diterima. Pada variabel komitmen organisasi, dimensi yang paling memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja adalah dimensi komitmen afektif. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan belum memiliki ikatan emosional

yang tinggi dengan perusahaan, serta karyawan dianggap belum memiliki keyakinan terhadap nilai-nilai yang terkandung pada perusahaan.

Bentuk cerminan dari hal ini dapat diakibatkan pada masa kerja karyawan yang mungkin masih terbilang dini sehingga perusahaan tidak mengetahui secara dekat dengan para karyawannya. Selain itu kurangnya kepercayaan terhadap nilai yang terkandung dalam perusahaan dapat menyebabkan rendahnya rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaannya.

Pada hipotesis 3 diketahui bahwa model penelitian kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi prestasi kerja. Gabungan dari kedua variabel tersebut berdampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat meningkatkan kompensasi dan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan, agar prestasi kerja karyawan dapat terus ditingkatkan. Namun tidak hanya kompensasi dan komitmen organisasi saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa kompensasi dan komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

#### **1. Saran-saran untuk penelitian lanjutan**

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menambah variabel-variabel yang secara teori memungkinkan dapat mendukung variabel

terikat prestasi kerja antara lain: kedisiplinan, pelatihan, beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja.

- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun pada objek penelitian yang berbeda atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.
- c. Penelitian lanjutan yang masih menggunakan variabel prestasi kerja untuk lebih banyak mencari sumber referensi dari buku yang membahas tentang variabel tersebut.

## **2. Saran-saran yang ditujukan untuk PDAM Tirta Baghasasi Bekasi**

- a. Jika dilihat dari hasil penelitian, didapat bahwa penyebab kompensasi rendah yang paling tinggi berasal dari segi non-finansial yang menandakan bahwa karyawan mengalami ketidakpuasan terhadap fasilitas, cuti dan asuransi yang diberikan.
- b. Berdasarkan pada hasil indikator, diketahui yang paling memiliki pengaruh adalah indikator asuransi. Disarankan agar perusahaan memastikan kepada pihak yang bekerja sama yakni BPJS untuk dapat memberikan kemudahan serta pelayanan yang maksimal bagi para karyawan.
- c. Komitmen organisasi dapat timbul jika adanya kepercayaan yang kuat oleh karyawan terhadap perusahaan, sehingga karyawan memiliki kemauan untuk memberikan kontribusi yang terbaik dan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Oleh karena itu, karyawan perlu untuk diberikan sosialisasi serta pendekatan secara

psikologis mengenai nilai-nilai perusahaan agar timbul rasa memiliki terhadap perusahaan. Selain itu karyawan juga perlu untuk diberi kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan agar timbul rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

- d. Prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh indikator inisiatif. Ada baiknya perusahaan memberikan pemahaman yang lebih bahwa setiap saran maupun inisiatif dari karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas perusahaan akan sangat diapresiasi.