

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Surya Mitra Majuperkasa di Bekasi dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian ini secara empiris telah berhasil membuktikan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,549 termasuk dalam kategori cukup.
2. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah mencari persamaan regresi. Dan analisis tersebut antara kompensasi (variabel X) dengan komitmen organisasi (variabel Y) memiliki persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 19,48 + 25,37X$
3. Dari hasil perhitungan keberartian regresi, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18,10 dan F_{tabel} sebesar 4,07 yang berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_0 ditolak dan model persamaan regresi adalah berarti (signifikan).
4. Berdasarkan uji kelinieran regresi didapatkan $F_{hitung} 1,36 < F_{tabel} 3,38$ artinya regresi linier yang dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi adalah signifikan dan linier.

5. Berdasarkan uji koefisien determinasi, sekalipun secara empiris telah dapat membuktikan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dengan komitmen organisasi. Namun peneliti menyadari tidak sepenuhnya komitmen organisasi ditentukan oleh kompensasi, karena hanya memberikan kontribusi sebesar 30,11%, sedangkan lebihnya sebesar 69,89% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Maka implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Berdasarkan yang telah diuraikan diatas, bahwa kompensasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT. Surya Mitra Majuperkasa di Bekasi. Kompensasi yang adil dan memadai akan membuat karyawan merasa puas dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada tempatnya bekerja.
2. Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor dimensi dan indikator dari komitmen organisasi terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah kerugian jika meninggalkan organisasi yang merupakan bagian dari dimensi komitmen berkelanjutan yaitu sebesar 20,72%, sedangkan skor indikator terendah adalah keterikatan dalam organisasi yang merupakan

bagian dari dimensi komitmen normatif yaitu sebesar 19,40%. Artinya para karyawan menyadari bahwa mereka akan mengalami kerugian jika tidak lagi menjadi karyawan di PT. Surya Mitra Majuperkasa.

3. Berdasarkan data tabel distribusi frekuensi terkait kompensasi, terlihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kompensasi terletak pada interval kelas ke-3 yakni antara 3,137-3,217 sebesar 40,9% dan frekuensi terendahnya terletak pada interval kelas ke-1 yakni antara 2,975-3,055 dan terletak pada interval kelas ke-5 yakni antara 3,299-3,379 sebesar 4,5%.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi penelitian maka peneliti akan memberikan saran kepada PT. Surya Mitra Majuperkasa sebagai berikut:

1. Pimpinan perusahaan hendaknya lebih adil dan bijaksana dalam membuat manajemen kompensasi terkait pemberian gaji dan upah bagi karyawan, agar karyawan merasa puas atas imbalan yang diberikan perusahaan dan merasa sesuai dengan jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
2. Pimpinan perusahaan hendaknya dapat memperhatikan pemberian pelayanan dan tunjangan karyawan seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan transportasi.
3. Pimpinan perusahaan harus tegas agar karyawan memiliki komitmen organisasi yang lebih baik lagi khususnya dapat memiliki rasa keterikatan dalam bekerja sebagai anggota organisasi.