

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor pusat PT Serasi Autoraya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor pusat PT Serasi Autoraya.
3. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kantor pusat PT Serasi Autoraya. Penyebab ditolaknya hipotesis antara lain karena perbedaan indikator penelitian, jenis bisnis lokasi penelitian dilakukan, dan letak geografis dengan dua penelitian terdahulu.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kantor pusat PT Serasi Autoraya. Kinerja pegawai dijelaskan oleh kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia sebesar 21% dan sisanya sebesar 79% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun faktor yang paling dominan mempengaruhi

kinerja pegawai kantor pusat PT Serasi Autoraya adalah komitmen organisasi.

B. Implikasi

1. Implikasi Akademis

Berdasarkan hasil penelitian ini, nilai R^2 hanya memiliki nilai sebesar 21%. Ini berarti masih ada variabel lain selain kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja lebih sebesar 79%. Oleh sebab itu dalam penelitian-penelitian yang akan datang perlu dimasukkan variabel-variabel lain selain ketiga variabel tersebut, seperti kepuasan kerja, disiplin, kepemimpinan, faktor-faktor demografis dan geografis.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pusat PT Serasi Autoraya. Hal ini bertentangan dengan dua penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Djatmiko Noviantoro (2009), dan Agustiar, Shofia, et al (2005). Oleh karenanya perlu diambil studi lanjutan yang lebih mendalam untuk meneliti secara lebih lanjut untuk mendapatkan pemahaman yang logis mengapa hal ini dapat terjadi.

2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini, didapatkan kesimpulan bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai kantor pusat PT Serasi Autoraya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hingga saat penelitian ini dilakukan, variabel kepuasan kompensasi masih menjadi salah satu variabel kuat yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun kebijakan yang harus diambil oleh manajemen PT Serasi Autoraya adalah tetap mempertahankan kebijakan yang sudah dimiliki dengan cara pemberian kompensasi berdasarkan keahlian dan tingkatan golongan pegawai, namun perlu survey lebih lanjut mengenai kesesuaian besaran, kenaikan, macam, dan banyaknya kompensasi dengan bisnis sejenis, agar terjadi keseimbangan.

Pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai kantor pusat PT Serasi Autoraya mengindikasikan bahwa komitmen organisasi juga salah satu faktor dominan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai kantor pusat PT Serasi Autoraya. Adapun kebijakan yang harus diambil pihak manajemen PT Serasi Autoraya komitmen organisasi tetap baik adalah dengan memberikan perhatian khusus kepada pegawai dengan interval umur 21-30, dan masa kerja 1-5 tahun, karena pada kedua interval tersebut pegawai masih rentan memiliki tingkat komitmen yang rendah terhadap organisasi.

Tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai kantor

pusat PT Serasi Autoraya mengindikasikan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia bukan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai kantor pusat PT Serasi Autoraya. Usaha pengembangan yang dirasakan sudah maksimal oleh manajemen ternyata tidak berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini dimungkinkan terjadi karena menurunnya tingkat kepuasan kerja dari para pegawai yang timbul akibat keresahan akan keadaan ekonomi dunia yang mengalami krisis di pertengahan tahun 2012 dan dipercaya baru akan terasa dampaknya di pertengahan tahun 2013. Perkiraan tersebut menyebabkan ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja karena ada kekhawatiran pada diri pegawai akan wacana perampingan yang digaungkan pihak manajemen jika krisis ekonomi terjadi di Indonesia.

C. Saran

1. Saran Akademis

1. Diharapkan agar dapat memasukkan variabel lain selain ketiga variabel yang sudah dibahas dalam penelitian ini, antara lain kepuasan kerja, disiplin, kepemimpinan, faktor-faktor demografis, serta geografis.
2. Diharapkan dilakukan penelitian lanjutan yang dapat mengupas secara lebih mendalam mengapa faktor pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini tidak terlalu berperan dalam

mempengaruhi kinerja pegawai kantor pusat PT Serasi Autoraya

2. Saran Operasional

1. Diharapkan agar perusahaan melakukan survey berkelanjutan dengan tujuan untuk mengetahui kesesuaian besaran tingkat kompensasi yang diberikan PT Serasi Autoraya kepada pegawai dengan bisnis sejenis agar tingkatan kompensasi yang diterima oleh pegawai sebanding.
2. Diharapkan agar perusahaan dapat memberikan perhatian khusus kepada pegawai dengan interval umur 21-30, dan masa kerja 1-5 tahun, karena pada kedua interval tersebut pegawai masih rentan memiliki tingkat komitmen yang rendah terhadap organisasi.
3. Diharapkan agar manajemen dapat mengusahakan strategi terbaik guna menghadapi dampak krisis dunia yang dipercaya baru akan terasa di pertengahan tahun 2013, serta selalu menginformasikan perkembangan situasi bisnis perusahaan kepada pegawai.