

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Non-produksi pada PT. “G”” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan non-produksi pada PT. “G”:
 - a. Kompensasi yang diberikan perusahaan PT. “G” kepada karyawannya tergolong kurang layak dan tidak sesuai dengan harapan.
 - b. Kepuasan kerja karyawan non-produksi pada PT. “G” tergolong rendah disebabkan oleh karyawan tidak merasa bahagia saat bekerja.
 - c. Komitmen organisasional karyawan non-produksi pada PT. “G” terbilang rendah.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan non-produksi pada PT. “G”. Jika kompensasi sesuai, maka komitmen organisasional karyawan akan tinggi.
3. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan non-produksi pada PT. “G”. Jika kebutuhan dalam bekerja terpenuhi dengan baik, maka komitmen organisasional karyawan akan tinggi.

4. Kompensasi dan kepuasan kerja dapat memprediksi komitmen organisasional.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, serta kelayakan model penelitian secara keseluruhan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dalam hal ini terutama kompensasi secara finansial yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan pada perusahaan. Begitu pula dengan kepuasan kerja, dalam hal ini jika karyawan menyukai pekerjaan mereka maka akan meningkatkan komitmen organisasional terhadap perusahaan.

Implikasi dari penelitian ini adalah untuk perusahaan agar dapat memperhatikan dengan baik mengenai kompensasi dan kepuasan kerja pada karyawan, agar dapat meningkatkan komitmen organisasioanl karyawan. Namun tidak hanya kompensasi dan kepuasan kerja saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan karena terdapat beberapa variabel lain di luar penelitian ini.

C. Saran

Ada beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang mendukung variabel komitmen organisasi antara lain komunikasi, stres kerja, beban kerja, pengembangan karir, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dengan objek penelitian yang sama atau menggunakan variabel yang sama namun dengan objek penelitian yang berbeda.

2. Saran Untuk PT. “G”

- a. PT. “G” perlu memperbaiki rendahnya tingkat komitmen organisasional karyawan. Dalam hal ini disebabkan oleh kurangnya ikatan secara emosional para karyawan yang ditunjukkan oleh tidak adanya rasa bangga dalam diri mereka untuk menjadi bagian dari perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengadakan kegiatan yang dapat membangun ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan seperti *family gathering* dan sebagainya. Selanjutnya karyawan cenderung ingin meninggalkan perusahaan jika memiliki kesempatan di perusahaan lain dengan mempertimbangkan nilai ekonomi dan analisis biaya dibandingkan tetap tinggal di perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan beberapa fasilitas perusahaan agar karyawan merasa nyaman dan lebih memilih untuk tinggal dibandingkan meninggalkan perusahaan. Dan yang terakhir adalah sebagian besar karyawan merasa tidak memiliki tanggung jawab secara moral kepada perusahaan, karena sebagian besar karyawan merasa perusahaan tidak berarti apa-apa selain hanya tempat

mencari penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Untuk itu perusahaan perlu memperbaiki hal tersebut dengan cara mempererat rasa kekeluargaan dan memperkuat nilai-nilai budaya organisasi kepada para karyawan.

- b. PT. "G" perlu memperbaiki sistem kompensasinya. Dalam hal ini yang menjadi permasalahan utama adalah terkait insentif. Perusahaan perlu memberikan insentif yang lebih pada karyawan guna meningkatkan semangat mereka dalam bekerja yang akan berdampak pada komitmen organisasional. Kemudian terkait kebijakan organisasi, agar kebijakan dibuat lebih mendukung karyawan dan tidak memberatkan karyawan, sehingga karyawan bisa menunjukkan komitmen yang lebih baik terhadap perusahaan. Dan yang terakhir adalah terkait pelatihan untuk para pekerja, dimana mereka merasa program pelatihan yang di fasilitasi oleh perusahaan belum bisa mengembangkan kemampuan mereka dalam bekerja.
- c. PT. "G" perlu memperbaiki rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawannya. Perusahaan perlu meningkatkan semangat dalam bekerja karyawan dengan cara menciptakan suasana dan lingkungan yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja, agar karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Dalam hal pekerjaan, agar diberikan inovasi lain yang membuat karyawan memiliki ketertarikan yang lebih terhadap pekerjaannya. Kemudian terkait peluang promosi yang harus dilakukan secara merata dan terbuka, dimana setiap karyawan memiliki peluang atau kesempatan yang sama untuk dipromosikan naik jabatan. Selanjutnya terkait atasan atau supervisor perlu

memperhatikan dengan baik, bagaimana karyawan dalam bekerja agar lebih mengetahui sejauh mana kualitas karyawan yang dimiliki perusahaan. Dan yang terakhir adalah perusahaan perlu menciptakan suasana kondusif untuk meningkatkan kerja sama tim yang baik bagi para karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan tidak hanya fokus pada beban pekerjaannya sendiri, melainkan bisa saling bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan mereka satu sama lain.