

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan kesimpulan dan saran dari penelitian yang dilakukan. Kesimpulan merupakan jawaban dari tujuan penelitian yang telah dirumuskan. Sedangkan saran ditulis untuk memberikan masukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, baik untuk tempat penelitian ataupun untuk penelitian selanjutnya.

#### 5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan borongan PT IMS dan karyawan tetap PT INKA mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai mediasi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis dengan uji *independent sample t* menunjukkan bahwa rata-rata dari variabel kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada karyawan borongan dan tetap adalah sebagai berikut:
  - a. Kompensasi  
Terdapat perbedaan yang signifikan pada rata-rata variabel kompensasi antara karyawan borongan dan tetap. Karyawan borongan memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. Artinya, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tempat karyawan borongan bekerja dirasa lebih sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan daripada yang dirasakan karyawan tetap terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tempat karyawan tetap bekerja. Akan tetapi, rata-rata nilai keduanya menunjukkan bahwa karyawan borongan dan tetap merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah baik sehingga sesuai dengan harapan mereka.
  - b. Motivasi kerja  
Terdapat perbedaan yang signifikan pada rata-rata variabel motivasi kerja antara karyawan borongan dan tetap. Karyawan borongan memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. Artinya, karyawan borongan merasa lebih termotivasi dengan apa yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja

dibandingkan dengan motivasi yang dimiliki oleh karyawan tetap. Akan tetapi, rata-rata nilai keduanya menunjukkan bahwa karyawan borongan dan tetap merasa motivasi kerja karyawan untuk bekerja sudah terpenuhi dengan baik dalam masing-masing perusahaan tempat mereka bekerja.

c. Kepuasan kerja

Terdapat perbedaan yang signifikan pada rata-rata variabel kepuasan kerja antara karyawan borongan dan tetap. Karyawan borongan memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. Artinya, karyawan borongan merasa lebih puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja dibandingkan dengan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan tetap. Akan tetapi, rata-rata nilai keduanya menunjukkan bahwa karyawan borongan dan tetap memiliki rasa kepuasan kerja yang baik terhadap pekerjaannya.

d. Komitmen organisasional

Terdapat perbedaan yang signifikan pada rata-rata variabel komitmen organisasional antara karyawan borongan dan tetap. Karyawan borongan memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. Artinya, karyawan borongan merasa komitmen organisasional yang mereka miliki terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dibandingkan dengan komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan tetap. Akan tetapi, rata-rata nilai keduanya menunjukkan bahwa karyawan borongan dan tetap memiliki komitmen organisasional yang baik terhadap masing-masing perusahaan tempat mereka bekerja.

2. Hasil uji hipotesis dengan regresi linear berganda menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan borongan dengan nilai *f-statistic* sebesar 58,344. Selain itu, terdapat korelasi positif sebesar 0,772 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja bersifat kuat. Dapat diartikan bahwa karyawan borongan merasa bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan secara bersamaan akan membuat kepuasan kerja pada karyawan semakin meningkat.

b. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dengan nilai *f-statistic* sebesar 227,030.

Selain itu, terdapat korelasi positif sebesar 0,925 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja bersifat sangat kuat. Dapat diartikan bahwa karyawan tetap merasa bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan secara bersamaan akan membuat kepuasan kerja pada karyawan semakin meningkat.

3. Hasil uji hipotesis dengan regresi linear berganda menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional adalah sebagai berikut:
  - a. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan borongan dengan nilai *f-statistic* sebesar 35,284. Selain itu, terdapat korelasi positif sebesar 0,759 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional bersifat kuat. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan dan semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan secara bersamaan akan dapat meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan borongan.
  - b. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan tetap dengan nilai *f-statistic* sebesar 47,234. Selain itu, terdapat korelasi positif sebesar 0,807 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional bersifat sangat kuat. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan dan semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan secara bersamaan akan dapat meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan tetap.
4. Hasil uji hipotesis dengan pengujian faktor mediasi menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional adalah sebagai berikut:
  - a. Tidak terdapat pengaruh mediasi pada kepuasan kerja dalam hubungannya antara kompensasi dan komitmen organisasional karyawan borongan. Hubungan antara kompensasi terhadap komitmen organisasional karyawan borongan lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh langsung sebesar 2,487. Dapat diartikan bahwa komitmen organisasional karyawan borongan tidak disebabkan oleh kompensasi

yang diperkuat oleh kepuasan kerja, melainkan adanya kompensasi secara langsung sudah mampu meningkatkan pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional mereka secara langsung.

- b. Terdapat pengaruh mediasi pada kepuasan kerja dalam hubungannya antara motivasi kerja dan komitmen organisasional karyawan borongan. Hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasional karyawan borongan lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh tidak langsung sebesar 2,929. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan borongan tidak dapat langsung mempengaruhi komitmen organisasional mereka terhadap perusahaan, akan tetapi harus tercipta kepuasan kerja terlebih dahulu dengan terpenuhinya hal-hal yang menjadi motivasi mereka dalam bekerja oleh perusahaan.
  - c. Terdapat pengaruh mediasi pada kepuasan kerja dalam hubungannya antara kompensasi dan komitmen organisasional karyawan tetap. Hubungan antara kompensasi terhadap komitmen organisasional karyawan tetap lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh tidak langsung sebesar 2,547. Dapat diartikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak dapat langsung mempengaruhi komitmen organisasional karyawan tetap, akan tetapi harus tercipta kepuasan kerja terhadap kompensasi yang diterima.
  - d. Tidak terdapat pengaruh mediasi pada kepuasan kerja dalam hubungannya antara motivasi kerja dan komitmen organisasional karyawan tetap. Dapat diartikan bahwa benar-benar tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasional karyawan tetap, baik secara langsung maupun tidak langsung.
5. Berdasarkan hasil regresi linear berganda terlihat bahwa variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional secara langsung adalah kompensasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, rekomendasi perbaikan yang perlu dilakukan oleh kedua perusahaan adalah memperbaiki kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan melakukan peningkatan yang berkaitan dengan gaji, insentif, tunjangan dan program manfaat. Selain itu, perlu dilakukan perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan melakukan perbaikan pada pekerjaan karyawan, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja karyawan dan kondisi tempat karyawan bekerja sehingga karyawan merasa semakin puas dengan pekerjaannya.

## 5.2 SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sehingga dapat digunakan sebagai bahan perbaikan bagi tempat penelitian dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya memperhatikan keahlian dan kemampuan karyawan sebelum memberikan mereka pekerjaan, memberikan kesempatan promosi setiap 1 sampai 2 tahun, mengajak karyawan untuk berunding mencari cara untuk memperbaiki masalah yang terjadi dan memperhatikan kondisi tempat karyawan bekerja.
2. Sebaiknya pada penelitian selanjutnya, peneliti dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional sehingga model penelitian lebih menjelaskan kondisi yang ada di lapangan dan memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap perusahaan.



Halaman ini sengaja dikosongkan

