

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di perusahaan percetakan PT. Trisakti Mustika Graphika menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi sebagai berikut: $Y = -2.459 + 0,381 X_1 + 0,107 X_2$, artinya kompensasi yang layak diberikan kepada karyawan agar terjadi peningkatan prestasi kerja. Kompensasi tersebut diberikan sebagai segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan komitmen organisasi suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini kepuasan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini terbukti secara signifikan sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini disebabkan kompensasi yang diterima karyawan semakin tinggi, maka prestasi kerja karyawanpun semakin lama semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin rendah prestasi kerjanya.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini komitmen organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini terbukti secara signifikan

sebesar 0,305 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini disebabkan komitmen organisasi karyawan pada organisasi tidak tinggi atau bahkan rendah, maka prestasi kerja karyawanpun rendah.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini kepuasan kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini terbukti secara signifikan sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Yang menandakan bahwa kepuasan kompensasi, komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini seperti telah di jelaskan didalam hipotesis sebelumnya disebabkan sistem kompensasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berprestasi kerja dan untuk komitmen organisasi yang tinggi dapat mendorong karyawan dan mempunyai tingkat komitmen yang tinggi pada organisasi namun ada pula komitmen organisasi tidak dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan komitmennya pada organisasi.

5.2 Saran

1. Kepuasan kompensasi terbukti memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. oleh karena itu karyawan hendaknya menjadikan kompensasi sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu karyawan hendaknya mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Hal ini sebaiknya dilakukan pemilihan karyawan yang berprestasi tinggi sebagai wujud penghargaan dan bagi karyawan yang berprestasi ini diberikan imbalan berupa

bonus yang cukup menarik yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan saat itu.

2. Pemberian kompensasi sebaiknya dilakukan secara adil. Besarnya kompensasi yang diberikan sebaiknya tidak hanya didasarkan dari lamanya bekerja tetapi dari kemampuan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya misalnya suatu hal yang wajar apabila seorang karyawan yang dibebani tanggung jawab besar memperoleh kompensasi yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan lain yang tanggung jawabnya lebih ringan.
3. Untuk meningkatkan komitmen dan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan sebaiknya dilakukan promosi jabatan.
4. Untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan komitmen diadakan acara kebersamaan dengan seluruh karyawan didalam acara tersebut diadakan training, outbound, sharing.
5. Untuk peneliti yang akan datang sebaiknya mengadakan penambahan variable lain, karena masih banyak factor yang mempengaruhi prestasi kerja.