

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan dengan analisis regresi *linier* berganda, maka dapat diperoleh kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima. Kompensasi (H_1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT PUI Surabaya. Memberikan penghargaan yang sesuai dengan harapan para staff akan mempengaruhi kinerja dari staff yang bersangkutan. Dengan begitu, para staff akan merasa dihargai dengan layak oleh perusahaan dan sebaliknya mereka juga akan menghargai perusahaan juga dengan baik melalui peningkatan performa kinerja dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis (H_2) diterima. Keadilan Organisasional (H_2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT PUI Surabaya. Melaksanakan penugasan kepada para staff dengan tata cara yang baik dan benar juga akan mempengaruhi kinerja dari karyawan dalam upaya menyelesaikan pekerjaan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis (H_3) tidak dapat diterima. Komitmen Organisasional (H_3) tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT PUI Surabaya. Komitmen organisasional harus dapat dipupuk dan dikembangkan oleh perusahaan, sehingga karyawan menjadi nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Dengan kenyamanan dalam menyelesaikan pekerjaan maka kinerja yang diberikan karyawan juga akan semakin baik.

5.2. Saran

Saran pada penelitian ini terdiri dari dua bagian yaitu saran praktis dan saran akademis.

5.2.1 Saran Praktis

Berikut adalah beberapa saran praktis yang berguna bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Sistem kompensasi PT PUI yang masih dipertahankan sampai saat ini, maka untuk dapat meningkatkan menjadi sistem yang lebih baik manajemen dapat meminta masukan dan saran dari beberapa staff perihal kompensasi yang diberikan kepada mereka sampai saat ini oleh perusahaan. Masukan dan saran dari para staff perihal hal ini dapat dipergunakan sebagai acuan bagi manajemen perusahaan PT PUI dalam meninjau ulang sistem kompensasi dengan menerapkan bonus bagi staff yang berhasil mencapai target dari beban pekerjaan yang dikerjakan.
2. Keadilan organisasi sebagai sarana untuk meningkatkan performa kerja dari para staff tetap harus dilakukan evaluasi dan dilakukan perbaikan secara berjangka. Memberikan kesempatan bagi para staff untuk berpendapat dalam rangka lebih memajukan perusahaan dapat menjadi salah satu alternatif bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan keadilan organisasi yang selama ini sudah berjalan dengan baik di PT PUI Surabaya. Memperlakukan karyawan dengan sebagaimana mestinya serta membebaskan para karyawan untuk bebas berkreatifitas juga dapat dilakukan oleh manajemen perusahaan PT PUI sehingga operasional dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik dan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Komitmen organisasi yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja staff PT PUI Surabaya harus mendapatkan porsi penanganan lebih dari manajemen perusahaan. Komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan berbagai cara, antara lain yaitu: perusahaan harus senantiasa berusaha mengikuti perubahan yang terjadi dalam lingkup dunia kerjanya sehingga staff

dapat merasakan hal-hal yang bersifat baru dalam menyelesaikan beban pekerjaan. Perusahaan dapat melakukan *sharing knowledge* dengan perusahaan sejenis untuk mengetahui hal-hal baru yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga akan didapatkan kegiatan pekerjaan baru untuk para karyawan. Terdapat salah satu bagian penting yang harus diperhatikan adalah manajemen perusahaan harus tetap memperhatikan kemampuan dari para staff jangan sampai dengan aktifitas baru akan semakin membuat mereka menjadi stress dan menjadi tidak berkomitmen kepada perusahaan.

5.2.2 Saran Akademis

Berikut adalah beberapa saran akademis yang berguna bagi penelitian selanjutnya :

1. Penelitian yang akan datang dalam pengambilan data primer tidak hanya dengan kuesioner, perlu dengan observasi lapangan dan wawancara langsung ke responden sehingga hasil analisis yang diperoleh menjadi komprehensif.
2. Penelitian yang akan datang sebaiknya memperbanyak variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian berikutnya dapat dilihat dan dinilai dari sudut pandang yang lebih luas sehingga nantinya dapat membantu peneliti selanjutnya dalam memperoleh informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmojo, S.T dan Tjahjono, H.K. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Paramedis di Rumah Sakit. *JBTL*. Vol.7, No.1, pp. 36-51.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Colquitt, J.A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*. Vol.86, No. 3, pp. 386-400.
- Dito, A.H. (2010). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Edisi ketujuh. Semarang: Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Güngör, P. (2011). The Relationship Between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation: A Quantitative Study on Global Banks. *International Strategic Management Conference*. pp. 1510-1520.
- Handoko, T.H. (2013). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.17, No.1, pp.86-98.
- Kristanto, S. (2013). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen dan Intensi Keluar di PT Indonesia Power UBP Bali. *Tesis*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Lee, O.F, Tan, J.A, dan Javalgi, R. (2010). Goal Orientation and Organizational Commitment Individual Difference Predictors of Job Performance. *International Journal of Organizational Analysis*. Vol.18, No. 1, pp. 129-150.

- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol.4, No.2.
- Murty, W.A dan Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. Vol.2, No.2, pp. 215-228.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Rejeki, A.T. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi (Studi Kasus pada Karyawan PT Purinusa Eka Persada Bawean). *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol.13, No.1.
- Shan, S, Ishaq, H.M, Shaheen, M.A. (2014). Impact of Organizational Justice on Job Performance in Libraries Mediating Role of Leader-Member Exchange Relationship. *Library Management*. Vol. 36, No 1/2, 2015: pp 70-85.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit CV. Andi Offset.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group.
- Suhendi H., dan Anggara, S. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Penerbit CV. Andi Offset.
- Woworuntu, B. (2016). *Perilaku Organisasi Beberapa Model dan Submodel*. Jakarta: Penerbit Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: Penerbit PT Rajagrafindo Persada.