

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan mengenai pengaruh Kompensasi dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Pada Pegawai Administrasi PT. Taspen (Persero)) :

1. Tingkat skor untuk variabel Kompensasi menunjukkan bahwa dari tanggapan 40 responden dengan 7 pernyataan, total skor yang diperoleh cukup tinggi. Tanggapan tertinggi berasal dari pernyataan tentang pemberian asuransi kepada seluruh karyawan, sementara tanggapan terendah terkait dengan kecukupan tunjangan di luar gaji pokok.
2. Tingkat skor untuk variabel Komitmen Kerja, yang melibatkan 40 responden dengan 5 pernyataan, juga menunjukkan variasi. Tanggapan tertinggi diberikan pada pernyataan yang menunjukkan keyakinan responden bahwa bekerja di perusahaan ini akan meningkatkan karir mereka, sedangkan tanggapan terendah terkait dengan perasaan kontribusi perusahaan terhadap kehidupan mereka.
3. Skor variabel Produktivitas Pegawai, berdasarkan tanggapan 40 responden dengan 5 pernyataan, menunjukkan bahwa tanggapan tertinggi terkait dengan usaha mencapai kualitas kerja yang sesuai dengan ketetapan, sementara tanggapan terendah terkait dengan ketaatan pada jam kerja.

4. Hasil analisis variabel Kompensasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompensasi terhadap produktivitas pegawai. Hal ini didukung oleh perbandingan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel serta koefisien yang positif. Selain itu, signifikansi dari pengaruh ini juga cukup tinggi, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
5. Hasil analisis variabel Komitmen Kerja menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini terlihat dari perbandingan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel serta koefisien yang positif, dengan tingkat signifikansi yang menunjukkan pengaruh yang sangat kuat.
6. Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel, ditemukan bahwa baik Kompensasi maupun Komitmen Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Tingkat signifikansi yang sangat rendah dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan menunjukkan bahwa pengaruh ini sangat berarti.

5.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti sampai pada saran-saran berikut ini, yang diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalisasikan produktivitas pegawai :

1. Meskipun kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan di luar gaji pokok (item pernyataan 5) masih dianggap kurang mencukupi oleh beberapa karyawan. Perusahaan disarankan untuk meninjau kembali kebijakan tunjangan dan mempertimbangkan peningkatan atau penyesuaian tunjangan agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja mereka.

2. Skor komitmen kerja menunjukkan bahwa karyawan merasa karir mereka dapat meningkat di perusahaan, namun ada kekurangan dalam persepsi manfaat perusahaan terhadap kehidupan pribadi karyawan (item pernyataan 4). Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat meningkatkan program-program kesejahteraan karyawan seperti pelatihan dan pengembangan karir yang lebih terstruktur, serta program keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) yang lebih baik.
3. Meskipun produktivitas pegawai sudah berada pada tingkat yang baik, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa mereka tidak selalu mengikuti peraturan jam kerja (item pernyataan 4). Perusahaan perlu memastikan bahwa peraturan jam kerja diterapkan dengan konsisten dan fleksibilitas yang diperlukan, serta memberikan insentif bagi karyawan yang disiplin dalam jam kerja mereka.
4. Perusahaan perlu melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap kebijakan kompensasi dan program-program yang bertujuan meningkatkan komitmen kerja. Melalui survei atau feedback karyawan secara rutin, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan segera mengambil tindakan yang diperlukan.