

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada pegawai Saung Angklung Udjo untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial dan kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran Kompensasi non finansial pada pegawai Saung Angklung Udjo tergolong belum optimal. Para responden lebih cenderung setuju bahwa implementasi kompensasi non finansial pada Saung Angklung Udjo telah baik ditandai dengan adanya pemberian tugas yang menarik, adanya keramahan antar rekan kerja, diberikannya tanggung jawab yang penting sebagai tanda perusahaan percaya kepada seorang pegawai dan penghargaan atas pekerjaan yang diberikan yang sudah mulai diterapkan di Saung Angklung Udjo walaupun ada beberapa pemberian kompensasi non finansial yang belum maksimal.
2. Kepuasan kerja pada pegawai Saung Angklung Udjo secara keseluruhan termasuk kedalam kategori sedang. Tingkat keramahan, kepedulian dan kemampuan kerja sama sudah cukup baik. Selain dibuktikan oleh kuisisioner, observasi peneliti dilapangan menunjukkan bahwa antar pegawai terjalin hubungan yang sangat baik terutama dari sisi keramahan. Namun, perusahaan hanya fokus pada keramahan antar rekan kerja tanpa mempertimbangkan aspek kepuasan kerja yang lain karena Saung Angklung Udjo membawa nilai-nilai kekeluargaan yang sangat kental. Aspek-aspek kepuasan lain seperti gaji, fasilitas kerja kurang diperhatikan.
3. Gambaran Komitmen pegawai pada Saung Angklung Udjo tergolong belum optimal. Komitmen yang telah terlihat dengan baik adalah *normative commitment*. Aspek-aspek pada *Normative commitment* seperti kebanggaan pegawai karena telah bekerja di perusahaan, kesediaan pegawai memajukan organisasi dan tingkat keinginan

pegawai untuk berhenti dari pekerjaan sudah rendah walaupun ada beberapa pegawai cenderung ingin berhenti dari pekerjaannya. Namun *continuance commitment* belum terlihat pada pegawai Saung Angklung Udjo. Aspek yang terdapat pada *continuance commitment* seperti jaminan bekerja pegawai yang dirasakan dan pekerjaan yang dikerjakan saat ini penting belum mampu dirasakan dengan baik. Artinya perusahaan dalam hal ini Saung Angklung Udjo belum dapat menciptakan kondisi dimana pegawai dapat merasakan suasana diatas.

4. Kompensasi non finansial memiliki pengaruh terhadap komitmen pegawai Saung Angklung Udjo. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi perubahan pada kompensasi non finansial maka akan terjadi pula perubahan pada komitmen pegawai Saung Angklung Udjo. Jadi kompensasi non finansial mampu mempengaruhi komitmen pegawai
5. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang tinggi terhadap komitmen pegawai pada Saung Angklung Udjo. Sehingga dapat diketahui bahwa komitmen pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Pengaruh tersebut menjelaskan bahwa setiap terjadi perubahan pada kepuasan kerja maka akan terjadi pula perubahan pada komitmen pegawai Saung Angklung Udjo.
6. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa gambaran kompensasi non finansial pada Saung Angklung Udjo tergolong dalam kategori tinggi. Kepuasan kerja pada pegawai Saung Angklung Udjo secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi. Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap komitmen pegawai dan kepuasan kerja pun berpengaruh terhadap komitmen pegawai namun pengaruh kepuasan kerja cenderung lebih besar di bandingkan kompensasi non finansial. Secara bersama-sama, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen pegawai Saung Angklung Udjo. Sehingga dapat diketahui bahwa komitmen pegawai dipengaruhi oleh kompensasi non finansial dan kepuasan

kerja. Jadi, komitmen pegawai dapat meningkat dengan meningkatnya kompensasi non finansial dan kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya PT. Saung Angklung Udjo.

1. Pada kompensasi non finansial, perusahaan perlu meningkatkan kembali aspek pengakuan atas pekerjaan pegawai. Sebaiknya perusahaan memberi perhatian kepada individual melalui penghargaan atas pekerjaan baik secara formal maupun tidak formal seperti penghargaan yang diumumkan kepada seluruh anggota perusahaan ataupun pemberitahuan lain setiap minggu atau bulan ataupun pemberian rasa terima kasih secara personal dari atasan untuk seluruh pegawai yang telah mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta membuat sebuah sistem yang dapat menilai apakah penghargaan tersebut telah dirasakan dengan baik oleh pegawai.. Namun, perusahaan harus tetap mempertahankan aspek yang sudah tinggi bahkan meningkatkannya serta menyetarakan semua aspek kompensasi non finansial yang dapat diberikan kepada pegawai dengan harapan komitmen pegawai Saung Angklung Udjo akan meningkat.
2. Pada kepuasan kerja, perusahaan perlu meningkatkan aspek gaji. Alangkah lebih baiknya perusahaan mengevaluasi setiap kebijakan gaji yang diberikan kepada pegawai. Perusahaan dapat meningkatkan gaji pokok atau menurunkan gaji pokok dan meningkatkan bonus sesuai dengan kualitas pekerjaan yang pegawai lakukan. Saung Angklung Udjo harus lebih memperhatikan aspek-aspek kepuasan kerja yang lain dan tidak hanya memusatkan perhatian pada tingkat keramahan rekan kerja yang berasaskan kekeluargaan. Karena, keramahan antar rekan kerja saja tidak cukup untuk menumbuhkan kepuasan. Ketika tingkat keramahan rekan kerja yang berasaskan kekeluargaan sangat tinggi, biasanya aturan-aturan yang diterapkan pada perusahaan akan sedikit tumpul. Ketika suatu aturan tidak dipatuhi atau di langgar, tidak ada

konsekuensi yang berarti karena muncul anggapan bahwa semua pegawai adalah keluarga yang harus dimaafkan walaupun ada kondisi-kondisi tertentu yang tetap harus diperhatikan perusahaan dalam menegakkan aturan dan pemberian konsekuensi. Meningkatkan kepuasan kerja adalah sebuah langkah yang harus dilakukan jika Saung Angklung Udjo ingin mempertahankan perusahaan.

3. Pada sisi komitmen pegawai, hal yang perlu ditingkatkan adalah *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan). Di dalam *continuance commitment* seperti jaminan bekerja pegawai yang dirasakan dan pekerjaan yang dikerjakan saat ini penting perlu ditanamkan dan ditingkatkan kembali kepada pegawai melalui sosialisasi formal atau informal, FGD atau program-program yang dapat dilaksanakan kepada pegawai diluar jam bekerja sehingga pegawai akan mengerti apa yang sedang ia lakukan di perusahaan dan mengerti bagaimana kepedulian perusahaan kepada pegawai. Perusahaan juga harus mampu meningkatkan aspek lain yang terdapat di dalam komitmen pegawai agar mendapatkan komitmen yang utuh dari seorang pegawai.
4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda seperti, komunikasi, turnover, budaya organisasi, inovasi, *talent management* atau variabel independen lainnya agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap komitmen pegawai pada PT. SAU (Saung Angklung Udjo)

