

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasannya telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao.

5.2. Implikasi Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung teori dari ahli Dessler (2013) bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan berperan penting meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung teori tersebut. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan temuan Arsalta Farley Ichsan, Andriani Lubis, dan Mustangin (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori dari ahli Michael Armstrong (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung teori tersebut. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan temuan Heri Ginanjar dan Berliana

(2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga temuan ini memperkuat penelitian terdahulu.

Kemudian, hasil penelitian ini juga mendukung teori dari Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2011:166) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung teori tersebut. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan temuan Wahyu Fajar Setya (2023) dengan hasil penelitian yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga temuan ini memperkuat penelitian terdahulu.

Selain itu, penelitian ini sejalan dengan temuan Putu Deva Satya Narendra, Made Ika Prastyadewi dan I Nyoman Resa Andhika (2023) dengan judul pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indah Permai Denpasar dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Denpasar, sehingga temuan ini memperkuat penelitian terdahulu.

5.3. Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pln (Persero) Ulp Oesao

Dilihat dari kompensasi, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “kelengkapan fasilitas dapat mendukung kelancaran proses kerja karyawan” dengan hasil 79,632. Hal ini menandakan bahwa fasilitas yang tersedia ada

yang belum sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan. Oleh karena itu pimpinan harus melakukan evaluasi fasilitas secara menyeluruh, memprioritaskan pengadaan atau perbaikan fasilitas yang paling dibutuhkan dan mengimplementasikan pemeliharaan fasilitas secara berkala hal ini dilakukan untuk mengidentifikasi kekurangan yang menghambat kelancaran kerja karyawan.

Dilihat dari komitmen organisasi, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “organisasi selalu memberikan dukungan emosional saat saya menghadapi masalah pribadi atau pekerjaan” dengan hasil 73, 914. Hal ini menandakan bahwa kurangnya dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan dalam menghadapi masalah. Oleh karena itu pimpinan perlu meningkatkan akses komunikasi dua arah dengan cara pimpinan dapat menyediakan saluran komunikasi yang mudah diakses, seperti kotak saran digital, hotline unit SDM, atau jadwal *open office hours* pimpinan untuk menerima keluhan pribadi maupun pekerjaan.

Dilihat dari motivasi kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “Saya mendapat dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” dengan hasil 73,949. Hal ini menandakan bahwa organisasi kurang memberikan dukungan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Oleh karena itu pimpinan perlu memastikan bahwa setiap atasan langsung memberikan bimbingan yang cukup, termasuk arahan kerja, bantuan teknis, dan umpan balik yang jelas ketika karyawan menghadapi kendala dalam menyelesaikan tugas.

Dilihat dari kinerja karyawan, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “Saya memiliki rasa inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan” dengan hasil 80,723. Hal ini menandakan bahwa karyawan belum memiliki rasa inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu karyawan perlu membiasakan diri untuk tidak hanya menunggu instruksi, tetapi mengambil langkah awal ketika melihat pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian. Sikap proaktif menunjukkan kepedulian dan kesiapan dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi hasil penelitian namun belum dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperdalam kajian terhadap ketiga variabel tersebut, dengan mempertimbangkan penggunaan metode yang berbeda. Selain itu, penelitian juga bisa dilakukan di objek atau lokasi yang lebih luas dengan jumlah responden yang berbeda, serta pengujian terhadap karakteristik responden yang lebih beragam. Hal ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai sejauh mana pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan konteks yang berbeda.