

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi yang dilakukan pada 38 karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. Artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi diterima.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. Artinya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi diterima.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. Artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi diterima.
4. Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini penting untuk meningkatkan

komitmen organisasi. Artinya hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

5.2. Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian hanya dilakukan di PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. Oleh karena itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas lokasi penelitian, misalnya di instansi luar kota Kebumen.
2. Penelitian ini hanya membatasi variabel kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PDAM, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang sama tetapi perlu menambahkan variabel lain karena dari hasil penelitian ini masih dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain.

5.3. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi peneliti terhadap peningkatan komitmen organisasi karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen, sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori-teori tentang kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja.

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh manajemen PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan di masa yang akan datang :

1. Dalam aspek kepemimpinan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan pimpinan PDAM Tirta Bumi Sentosa perlu mempertahankan dan meningkatkan pendekatan yang partisipatif, komunikatif, dan mampu memberikan motivasi kepada karyawan. Pemimpin perlu terus mengembangkan keterampilan dalam pengambilan keputusan yang adil, mengomunikasikan visi dan misi perusahaan dengan baik, serta membangun hubungan yang harmonis dengan bawahannya. Penerapan program pelatihan kepemimpinan secara berkala untuk seluruh jajaran manajerial perlu dipertimbangkan guna meningkatkan efektivitas kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan.
2. Dalam aspek kompensasi, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap kelayakan dan keadilan sistem kompensasi. Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan mampu meningkatkan komitmen

organisasi. Oleh karena itu, PDAM Tirta Bumi Sentosa perlu melakukan evaluasi berkala terhadap struktur gaji, insentif, tunjangan kesehatan, serta fasilitas-fasilitas lain yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan penerapan sistem kompensasi berbasis kinerja yang transparan, sehingga karyawan yang berprestasi mendapatkan penghargaan yang sepadan dengan kontribusinya.

3. Dalam aspek motivasi kerja, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan program-program yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat upaya pemberian penghargaan atas prestasi kerja, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, serta menyediakan peluang pengembangan karier yang jelas. Selain itu, manajemen perlu memberikan umpan balik yang positif terhadap kinerja karyawan, mengakui pencapaian mereka, serta memperhatikan kebutuhan akan aktualisasi diri setiap karyawan.
4. Implikasi praktis lainnya adalah perlunya integrasi antara kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja dalam satu strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif. Manajemen PDAM Tirta Bumi Sentosa perlu memahami bahwa ketiga faktor tersebut saling berhubungan dan secara bersama-

sama mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Dengan mengelola ketiga faktor ini secara simultan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, serta meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Dengan adanya penerapan implikasi praktis ini, diharapkan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen dapat meningkatkan kinerja karyawan, menurunkan turnover rate, serta memperkuat daya saing perusahaan dalam memberikan pelayanan publik yang lebih optimal di masa depan.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian ini memperkuat teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam membangun komitmen organisasi.

1. Dari perspektif teori kepemimpinan, penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins (1996) dan Purnomo (2018), yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku yang mampu mempengaruhi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini

mempertegas bahwa pemimpin yang mampu mengambil keputusan secara adil, memotivasi bawahan, berkomunikasi secara efektif, serta mengendalikan bawahan dengan baik, mampu meningkatkan loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

2. Dalam aspek kompensasi, hasil penelitian ini memperkuat teori kompensasi menurut Simamora (2004), yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan layak, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa komponen kompensasi seperti upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas, berperan penting dalam membentuk persepsi keadilan dan penghargaan karyawan terhadap organisasi, yang akhirnya meningkatkan komitmen mereka.
3. Dari sisi motivasi kerja, hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow dalam Siagian (2007). Motivasi kerja yang tinggi, yang meliputi pemenuhan kebutuhan akan gaji yang layak, supervisi yang efektif, penghargaan atas prestasi, serta pencapaian keberhasilan dalam pekerjaan, dapat mendorong individu untuk lebih bersemangat dan berdedikasi dalam pekerjaannya. Temuan ini menguatkan pentingnya pengelolaan motivasi karyawan sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan komitmen organisasi.

4. Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan model empiris hubungan antar variabel, yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Model ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya di berbagai sektor lain, baik sektor publik maupun swasta, dengan mempertimbangkan kondisi dan karakteristik masing-masing organisasi. Dengan demikian, penelitian ini membuka peluang untuk melakukan pengujian model secara lebih luas dalam konteks yang berbeda.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkaya literatur akademik di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, serta memberikan dasar bagi pengembangan teori dan praktik manajemen yang lebih efektif dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

