

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis menggunakan metode SmartPLS terhadap 47 responden karyawan tetap PT Sakura Tech Indonesia, penelitian ini memberikan beberapa kesimpulan penting:

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi di PT Sakura Tech Indonesia telah sesuai standar UMK dan disertai tunjangan tetap, namun hal tersebut belum cukup untuk membangun komitmen yang kuat. Ketimpangan kompensasi antara jabatan strategis dan beban kerja yang tidak sebanding menjadi salah satu penyebab utama lemahnya hubungan ini.
2. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengindikasikan bahwa peluang pengembangan karir yang tersedia belum sepenuhnya merata dan tidak dirasakan secara langsung oleh seluruh karyawan, terutama pada divisi pendukung seperti QA, Document Control, dan HR.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *perceived organizational support* (POS). Karyawan cenderung memandang kompensasi yang diterima sebagai bentuk dukungan nyata dari organisasi. Ini menunjukkan bahwa kompensasi tetap menjadi elemen penting dalam membentuk persepsi bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka.
4. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *perceived organizational support* (POS). Program pelatihan teknis yang diberikan di beberapa divisi seperti Engineering dan Produksi telah memberi kontribusi positif terhadap persepsi dukungan organisasi, meskipun belum menyeluruh.
5. *Perceived organizational support* (POS) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin besar dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi, semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap perusahaan. Ini menegaskan pentingnya

membangun persepsi positif melalui perhatian, pengakuan, dan fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan.

6. POS tidak memediasi secara signifikan hubungan antara kompensasi dan komitmen organisasional. Meskipun kompensasi berpengaruh terhadap POS, namun efek tidak berlanjut secara signifikan terhadap peningkatan komitmen. Hal ini bisa disebabkan karena karyawan menilai kompensasi sebagai kewajiban dasar, bukan bentuk penghargaan yang dapat memperkuat loyalitas.
7. POS juga tidak memediasi secara signifikan hubungan antara pengembangan karir dan komitmen organisasional. Ini menunjukkan bahwa meskipun pengembangan karir dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi, belum cukup untuk meningkatkan komitmen secara menyeluruh, terutama jika tidak diikuti oleh kejelasan jenjang karir dan keadilan akses pelatihan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir belum sepenuhnya berkontribusi signifikan terhadap komitmen organisasional melalui *perceived organizational support* (POS), terdapat beberapa saran yang diberikan oleh peneliti antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *perceived organizational support* (POS), serta bahwa POS berpengaruh terhadap komitmen organisasional, maka perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas kompensasi tidak hanya dari sisi gaji pokok, tetapi juga melalui insentif dan bonus berbasis kinerja yang dapat memperkuat persepsi penghargaan dari organisasi. Selain itu, pengembangan karir perlu diakses secara merata oleh seluruh unit kerja dengan menyediakan pelatihan, sertifikasi, dan jalur promosi yang jelas agar karyawan merasa memiliki arah perkembangan yang didukung organisasi. Penting pula bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif dengan melibatkan atasan dalam pembinaan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan, karena hal ini dapat memperkuat loyalitas dan keterikatan emosional. Evaluasi rutin

terhadap persepsi karyawan juga perlu dilakukan untuk memastikan bahwa sistem dan kebijakan yang dijalankan tetap selaras dengan harapan dan kebutuhan karyawan.

2. Pengembangan Penelitian Selanjutnya

Sebagai bentuk pengembangan dari penelitian ini, penulis menyadari bahwa penggunaan jumlah sampel yang lebih besar di masa mendatang dapat meningkatkan kekuatan generalisasi temuan. Penelitian lanjutan juga dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel mediasi atau moderasi lain seperti kepuasan kerja, iklim organisasi, atau motivasi kerja guna melihat hubungan yang lebih kompleks antar variabel. Selain itu, pendekatan *mixed methods* dapat digunakan agar data kuantitatif dapat diperkaya dengan wawasan kualitatif yang lebih mendalam terkait persepsi karyawan terhadap kompensasi dan pengembangan karir. Penelitian lintas industri atau perbandingan antar level jabatan juga menjadi peluang menarik untuk menguji konsistensi hubungan antar variabel dalam konteks yang lebih luas.