

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan dukungan sosial di tempat kerja terhadap komitmen karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang. Dalam penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu motivasi kerja dan dukungan sosial di tempat kerja sebagai variabel independen (X), komitmen karyawan sebagai variabel dependen (Y), dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (M) dengan karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang sebagai objek penelitian. Survei dilakukan secara *online* dan *offline* dalam bentuk *gform* dan angket untuk mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel dalam penelitian ini, data juga diolah dengan menggunakan *software* Microsoft Excel dan dianalisis dengan menggunakan SmartPLS 4.0.

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari temuan penelitian berdasarkan pengujian yang telah dilakukan :

1. Pada PT. Putra Jaya Teknik Padang, komitmen karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Ini berarti bahwa tingkat dedikasi karyawan terhadap perusahaan meningkat seiring dengan tingkat motivasi kerja mereka.

2. Pada PT. Putra Jaya Teknik Padang, dukungan sosial di tempat kerja memiliki dampak positif dan tidak signifikan terhadap komitmen karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada dukungan dan hubungan positif antara atasan dan rekan kerja, faktor-faktor tersebut tidak dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan secara signifikan. Menurut penelitian ini, loyalitas karyawan terhadap perusahaan tidak banyak dipengaruhi oleh dukungan sosial yang mereka terima di tempat kerja.
3. Pada PT. Putra Jaya Teknik Padang, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Artinya, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan merasa puas dengan pekerjaannya. Karena individu yang memiliki motivasi kerja tinggi secara alami akan berusaha untuk memberikan kinerja terbaiknya, maka mereka akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan jika mereka melakukannya, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya.
4. Kepuasan kerja karyawan di PT. Putra Jaya Teknik Padang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh dukungan sosial di tempat kerja. Artinya, kepuasan kerja seorang pekerja dapat dipengaruhi oleh hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja. Hubungan yang positif di tempat kerja akan membuat karyawan lebih tenang sehingga dapat bekerja dengan kemampuan terbaiknya, dan apabila hasilnya baik, mereka akan merasa puas dengan pekerjaannya.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang. Artinya, adanya kepuasan kerja merupakan salah satu hasil dari karyawan yang bekerja secara maksimal untuk organisasi. Yang mana hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki loyalitas dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi sebagai bentuk komitmennya terhadap organisasi.
6. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan komitmen karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang. Artinya, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan memiliki pengaruh untuk motivasi kerja terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara dukungan sosial di tempat kerja dan komitmen karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang. Artinya, kepuasan kerja tidak berperan sebagai faktor mediasi antara dukungan sosial di tempat kerja terhadap komitmen karyawan dalam penelitian ini.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang, didapatkan bahwa :

1. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja, nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan “Saya sering mendapatkan pujian atas

pekerjaan yang dilakukan dengan baik”. Hal ini menunjukkan masih kurangnya pujian atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, PT. Putra Jaya Teknik Padang perlu memberikan apresiasi atas pekerjaan bagi karyawan yang berprestasi ataupun yang memberikan hasil yang terbaik, seperti memberikan apresiasi secara verbal dan non-verbal. Untuk apresiasi verbal contohnya, memberikan pujian secara langsung, memberikan *feedback* positif, atau ucapan terima kasih. Untuk apresiasi non verbal contohnya, memberikan sertifikat atau piagam penghargaan, memberikan *reward* dalam bentuk *voucher* ataupun *gift*, ataupun membuat pengakuan dengan menampilkan karyawan berprestasi pada *website* perusahaan atau dipajang di perusahaan.

2. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel dukungan sosial di tempat kerja, nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan “Rekan kerja dan atasan memberikan saran tentang cara menghadapi rekan kerja tertentu”. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya arahan dan bimbingan yang diberikan baik dari atasan ataupun rekan kerja, yang mana jika hal ini dibiarkan berlarut dapat memicu adanya kebingungan, kesalahpahaman, bahkan konflik dalam perusahaan. Oleh karena itu, PT. Putra Jaya Teknik Padang perlu meningkatkan peran atasan dalam menjembatani komunikasi dan interaksi dalam perusahaan, seperti menyediakan forum diskusi bagi

karyawan dalam menyampaikan keluhan ataupun pertanyaan mereka mengenai pekerjaan.

3. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja, nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan “Fitnah dan pertengkaran adalah bagian dari aktivitas di organisasi ini”. Penting bagi perusahaan untuk menjaga keharmonisan dan suasana yang positif dalam perusahaan agar terhindar dari adanya pertengkaran dan fitnah antar karyawannya. Hal ini dapat menjadi acuan bagi PT. Putra Jaya Teknik Padang dalam memperkuat hubungan antar karyawannya, maupun hubungan antara atasan dan bawahan, seperti mengadakan kegiatan *outbound*, *company gathering*, *workshop*, ataupun kegiatan *bonding* lainnya. Sehingga dengan adanya kegiatan ini, dapat lebih mempererat hubungan yang positif dalam perusahaan.
4. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel komitmen karyawan, nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan “Saya tidak merasa memiliki rasa keterikatan yang kuat dengan organisasi ini”. Hal ini dapat menjadi acuan bagi PT. Putra Jaya Teknik Padang dalam mempertahankan keterikatan karyawan pada perusahaan seperti, menyediakan kesempatan pengembangan diri bagi karyawan melalui pelatihan, promosi, ataupun rotasi karyawan agar karyawan merasa dihargai dan memiliki prospek karier yang jelas. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan nyaman bagi karyawan agar mereka

tidak merasa tertekan dalam bekerja. Dengan ini, perusahaan dapat menjaga semangat dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian yang telah dilakukan. Berikut adalah keterbatasan pada penelitian ini, diantaranya :

1. Hanya motivasi kerja, dukungan sosial di tempat kerja, komitmen karyawan, dan kepuasan kerja yang dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian ini
2. Objek penelitian ini terbatas, karena hanya dilakukan pada PT. Putra Jaya Teknik Padang
3. Sampel pada penelitian ini terbatas, karena ruang lingkupnya hanya karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang

5.4 Saran

Berdasarkan paparan keterbatasan penelitian, maka saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi hubungan antar variabel pada penelitian ini, seperti *work life balance*, *workload*, *job insecurity*, dan variabel lainnya.

2. Objek pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada sektor lainnya seperti perbankan, perhotelan, kesehatan, maupun f&b.
3. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperluas sampel agar data yang dihasilkan lebih luas cakupannya.

