

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat diambil kesimpulan atas hasil penelitian sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dengan adanya peningkatan kompensasi akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV Tirta Fertindo Pratama Semarang.
2. *Burnout* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dengan semakin menurunkan atau menyesuaikan *burnout* akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV Tirta Fertindo Pratama Semarang.
3. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga dengan lebih meningkatkan kompensasi akan semakin meningkatkan komitmen organisasi karyawan CV Tirta Fertindo Pratama Semarang.
4. *Burnout* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga dengan ada penurunan atau penyesuaian *burnout* akan semakin meningkatkan komitmen organisasi karyawan CV Tirta Fertindo Pratama Semarang.
5. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga dengan lebih meningkatkan kepuasan kerja akan semakin meningkatkan komitmen organisasi karyawan CV Tirta Fertindo Pratama Semarang.

6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi, sehingga dengan adanya peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja untuk kemudian akan berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasi karyawan CV Tirta Fertindo Pratama Semarang.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasi, sehingga dengan adanya penurunan *burnout* akan meningkatkan kepuasan kerja untuk kemudian akan berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasi karyawan CV Tirta Fertindo Pratama Semarang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, maka disampaikan pula beberapa saran sebagai berikut :

5.2.1 Saran Bagi Aprilia Kusuma Dewi sebagai Direktur CV Tirta Fertindo Pratama Semarang

1. Pada variabel kompensasi menunjukkan penilaian terendah mengenai komisi diberikan kepada karyawan yang bekerja sesuai dengan SOP, sehingga sebaiknya pimpinan memberikan kompensasi yang lebih sesuai ketentuan seperti pemberian uang lembur ketika karyawan mendapatkan tambahan tugas dan harus lembur untuk menyelesaiannya.
2. Pada variabel *burnout* menunjukkan penilaian tertinggi mengenai karyawan merasakan kelelahan secara fisik pada saat bekerja, maka para pimpinan sebaiknya menyikapinya dengan memberikan waktu istirahat lebih panjang seperti ketika ada tambahan tugas dan harus bekerja melebihi jam kerja maka

diberi waktu istirahat dua kali serta menyediakan tempat beristirahat bagi karyawan pada saat jam istirahat.

3. Pada variabel kepuasan kerja menunjukkan penilaian terendah mengenai pegawai memiliki inovasi mengatasi hambatan yang dihadapi, maka pihak pimpinan sebaiknya menyediakan dan mengembangkan berbagai sarana kerja berbasis teknologi terbaru dan juga teknologi informasi yang membuat karyawan bisa lebih berkreativitas untuk menciptakan dan mengembangkan cara kerja yang lebih efektif dan bisa menghasilkan output kerja lebih baik.

5.2.2 Saran Bagi Karyawan CV Tirta Fertindo Pratama Semarang

1. Para karyawan sebaiknya lebih bijak dalam memanfaatkan kompensasi yang didapat agar bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan berupaya untuk meningkatkan hasil kerja karena akan ada penghargaan dari perusahaan yang bisa menambah kompensasi.
2. Dalam menghadapi kondisi *burnout* maka para karyawan sebaiknya lebih bisa mengatur kondisi fisik dan mental, seperti berupaya untuk rileks sesaat dengan menenangkan pikiran dan mengalihkan pikiran dari pekerjaan dan memanfaatkan secara maksimal waktu istirahat yaitu ketika ada kesempatan untuk tidur bisa digunakan agar badan bisa kembali segar untuk melanjutkan pekerjaan.
3. Para karyawan bisa lebih meningkatkan kepuasan kerja dengan memperkuat jalinan kerja dengan rekan kerja agar bisa saling memperkuat kerjasama sehingga pekerjaan akan lebih mudah dijalankan serta bisa mencapai hasil sesuai tujuan maka hal ini tentunya akan lebih memuaskan karyawan. Selain itu memanfaatkan kesempatan yang bisa menambah nilai seperti berusaha menunjukkan prestasi

kerja karena akan mendapatkan nilai tambah baik finansial maupun non finansial sehingga juga bisa memberi kepuasan bagi karyawan.

5.3 Implikasi Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka memberikan implikasi hasil penelitian sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang didapat bisa memperluas teori mengenai peran kepuasan kerja sebagai mediasi kompensasi dan *burnout* terhadap komitmen organisasi.
2. Implikasi manajerial yang bisa disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yaitu, CV Tirta Fertindo Pratama Semarang sebaiknya lebih meningkatkan kompensasi baik gaji atau upah serta berbagai komisi dan tunjangan, kemudian berupaya untuk menurunkan *burnout* karyawan dengan menyesuaikan beban kerja dan menyediakan sarana hiburan bagi karyawan di tempat bekerja agar bisa dimanfaatkan untuk bisa menghibur diri pada waktu istirahat agar membuat tubuh dan pikiran menjadi lebih rileks. Peningkatan kepuasan kerja karyawan juga perlu dilakukan dengan memberi penghargaan lebih tinggi kepada karyawan yang beprestasi dan pengembangan berbagai sarana bekerja yang membuat karyawan bisa lebih berkembang dalam menjalankan cara kerja maupun hasil kerja yang didapat.

5.4 Keterbatasan Penelitian dan Riset Yang Akan Datang

Penelitian yang dilakukan tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel yang diangkat penelitian ini yaitu kompensasi dan *burnout* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sementara

ada variabel lain yang diduga juga mempengaruhi komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tetapi belum diangkat pada penelitian ini.

2. Jumlah sampel yang diambil belum seluruh karyawan CV Tirta Fertindo Pratama Semarang

Berdasarkan dari keterbatasan pada penelitian ini maka peneliti menyampaikan saran bagi peneliti mendatang sebagai berikut :

1. Mengangkat variabel baru seperti pengembangan karir dan *work environment* sehingga dapat diketahui variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
2. Mengambil seluruh karyawan CV Tirta Fertindo Pratama Semarang sebagai sampel penelitian sehingga hasil penelitian bisa digeneralisasi ke ruang lingkup yang lebih luas.