

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengujian menggunakan SPSS versi 26 dari pengaruh etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi yang mempengaruhi komitmen organisasi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Safelock Medical Jepara. Dibuktikan dengan hasil uji T dimana variabel etos kerja Islam memiliki nilai T_{hitung} sebesar 2,818 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 2,001. Selain itu variabel etos kerja Islam mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Lestari dan Karlina yang berjudul Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen pada Organisasi studi kasus pada PT Berkah Agung Sejati. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Safelock Medical Jepara. Dibuktikan dengan hasil uji T dimana variabel motivasi kerja memiliki nilai T_{hitung} sebesar 0,395 lebih kecil dari T_{tabel} sebesar 2,001. Selain itu variabel motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,695 lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dan Mutiara yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Studi kasus pada PT Jenggala Keramik. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Safelock Medical Jepara. Dibuktikan dengan hasil uji T dimana variabel kompensasi memiliki nilai T_{hitung} sebesar 2,935 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 2,001. Selain itu variabel kompensasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputri dan Pratama, yang berjudul Pengaruh Self-Efficacy, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja

Terhadap Komitmen Organisasi Studi kasus pada PT Cita Yasa Perdana. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

4. Etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Safelock Medical Jepara. Dibuktikan dengan hasil pengujian statistik secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 18,315 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,76. Selain itu variabel tersebut mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel etos kerja Islam (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT Safelock Medical Jepara.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis
 - a. Etos kerja Islam merupakan suatu karakter atau kebiasaan yang berhubungan dengan pekerjaan, dilihat dari sistem keimanan atau aqidah Islam yaitu sikap dasar hidup manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak perusahaan menerapkan nilai-nilai etika kerja Islam yang baik di lingkungan perusahaan, agar karyawan berkeyakinan untuk terus bertahan dan tetap berada di organisasi atau perusahaan
 - b. Motivasi kerja merupakan dorongan berbagai macam kebutuhan individu, mulai dari kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan mengaktualisasi diri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Walaupun dalam hasil pengujian tidak terdapat pengaruh, akan tetapi data kuesioner menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan paling dominan adalah karena faktor gaji. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak perusahaan lebih memperhatikan dan memperbaiki dorongan kepada karyawannya agar dapat terciptanya

karyawan yang mau terus menerus bertahan di perusahaan.

- c. Kompensasi merupakan pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang telah diberikan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan jelas dan sesuai, agar karyawan berkeyakinan untuk terus bertahan dan tetap berada di organisasi atau perusahaan.

C. Saran

Berdasarkan penelitian diatas, adapun saran penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk PT Safelock Medical Jepara
 - a. Hendaknya mengizinkan dan memudahkan adanya penelitian
 - b. Pemberian kompensasi bisa ditingkatkan kembali, karena itu sangat mempengaruhi komitmen organisasi. Untuk kedepannya diharapkan karyawan lebih diperhatikan mengenai kompensasi supaya karyawan merasa pekerjaan mereka di hargai oleh perusahaan.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mencari dan menambahkan atau mengembangkan variabel lain yang belum pernah diteliti dan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.