

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT. Giri Harja Samudra maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 64,6% dan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Giri Harja Samudra. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila kepuasan kerja dan komitmen karyawan ditingkatkan.
2. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang lemah atau tidak cukup kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 29,1% dan sisanya 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Giri Harja Samudra. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila kepuasan kerja karyawan lebih ditingkatkan lagi.

3. Variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 60,1% dan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Giri Harja Samudra. Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila komitmen karyawan ditingkatkan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk PT. Giri Harja Samudra adalah :

1. Dilihat dari  $R^2$ , kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64,6%. Sehingga kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang sudah ada, tetapi harus dikelola lebih baik lagi agar kepuasan kerja dan komitmen organisasional meningkat, dengan demikian kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Dilihat dari  $R^2$ , kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 29,1%. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja antara lain dengan cara memperhatikan masalah gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan melakukan promosi jabatan dengan memberikan

kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk dapat dipromosikan.

3. Dilihat dari  $R^2$ , komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 60,1%. Sehingga komitmen organisasional memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan komitmen organisasional yang sudah ada, tetapi harus ditingkatkan lagi dengan cara perusahaan harus senantiasa melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait permasalahan yang dihadapi perusahaan agar tidak berdampak pada *turnover*.



