BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasrkan pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian tentang Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Bandar Lampung dapat disimpulkan:

- 1. Terdapat hubungan positif variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung dihitung dengan koefisien korelasi sebesar 0,730.
- 2. Terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,533 atau 53,3%. R squre bisa disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 53,3% kinerja karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung bisa dijelaskan oleh variabel Komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya (100% 53,3% = 46,7%) dijelaskan oleh sebab sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 3. Persamaan garis regresi penelitian ini adalah $Y = 9,755 + 452 (X_1) + 314 (X_2)$
- 4. Secara parsial terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung. Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,330 sedangkan nilai t tabel 1,67 jadi t hitung (5,330) > t tabel (1,67).
- 5. Secara parsial terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung. Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,376 sedangkan nilai t table adalah 1,67 jadi t hitung (4,376) > t tabel (1,67)
- 6. Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama

Bandar Lampung. Diperoleh perhitungan F_{hitung} 32,536 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) adalah 3,15, dengan demikian F_{hitung} 32,536 > F_{tabel} 3,15.

5.2 Saran

Selanjutnya berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka penulis memberikan saran dalam meningkatkan kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung:

- 1. Hendak nya rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan dalam diri karyawan serta perasaan terikat secara emosional dapat terus dipertahankan karena mencipatakan rasa memiliki ini merupakan modal terbesar yang harus tetap tertanam dalam diri karyawan. Perusahaan terus mempertahankan suasana kerja yang kondusif karena karyawan sudah merasa puas atas pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dan mereka bisa bekerja dengan sangat baik dalam tim.
- 2. Sedangkan ada semacam keraguan dari para karyawan dan tidak yakin bahwa kelak mereka bisa bahagia disisa karir mereka dan karyawan tidak percaya terhadap nilai yang ada pada perusahaan. Artinya ada hal penting yang semestinya disiasati sejak awal seperti penataan manajemen sehingga karyawan merasa tidak ragu atas keberlangsungan perusahaan ini.
- Perusahaan hendaknya memperhatikan jenjang karir pasti dan sistem promosi yang adil karena karyawan merasa sistem yang berlaku sekarang ini belum menunjukkan rasa keadilan bagi karyawan.