

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y) dan berdampak pada Kepuasan Kerja (Z) pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung.
2. Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung.
4. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung.
5. Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik kepada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung maupun bagi peneliti selanjutnya.

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung harus memberikan kompensasi terhadap Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil dengan gaji yang diterima pegawai harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab terutama sesuai dengan aturan upah karyawan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap perusahaan wajib membayar pekerja sesuai upah minimum yang berlaku pada saat itu. Sehingga pegawai merasa tercukupi dan memiliki tingkat komitmen dan kepuasan terhadap pekerjaan yang tinggi.
2. Belum adanya tingkat pengukuran kepuasan kerja pada pegawai sehingga Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung perlu melakukan tingkat pengukuran kepuasan kerja kepada pegawai sehingga perusahaan dapat mengetahui sejauh mana para pegawai memiliki tingkat kepuasan terhadap perusahaan yang juga akan berdampak terhadap komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
3. Sistem pengembangan karir yang sudah dirasa adil patut di pertahankan agar pegawai merasa puas dan mendapatkan apresiasi dari perusahaan sehingga komitmen yang dimiliki pegawai menjadi semakin tinggi.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini menggunakan variabel kompensasi dan pengembangan karir sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yang berdampak pada kepuasan kerja dan untuk pengembangan mendatang masih memungkinkan menambah variabel lain untuk menjelaskan komitmen organisasional misalnya,

lingkungan kerja dan budaya organisasi, serta untuk menjelaskan variabel kepuasan kerja seperti rotasi kerja dan pelatihan.