

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Capsugel Indonesia, dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Produktivitas Kerja adalah perbandingan antara efektivitas hasil yang dicapai (*output*) dengan efisiensi sumber daya yang digunakan (*input*) dalam satuan waktu tertentu.
2. Kepuasan Kerja adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji/pembayaran, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.
3. Komitmen Karyawan adalah suatu identifikasi karyawan (terhadap tujuan organisasi), keterlibatan (tugas-tugas organisasi) dan loyalitas (terhadap organisasi).
4. Dalam rata-rata hitung skor dimensi kepuasan dapat diketahui bahwa dimensi kepuasan yang tertinggi terletak pada dimensi gaji/upah yaitu dengan prosentase sebesar 24,1%. Sedangkan yang paling rendah terletak pada dimensi pengawasan/supervisi yaitu sebesar 14,3%.

5. Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator komitmen karyawan, dapat diketahui indikator yang paling tinggi adalah indikator loyalitas dengan sub indikator terhadap organisasi yaitu sebesar 37%. Sedangkan yang paling rendah adalah indikator keterlibatan dengan sub indikator tugas-tugas organisasi yaitu sebesar

63

6. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan :

- a. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  kepuasan kerja sebesar  $15,554 > t_{tabel}$  sebesar 2,02. Yang dapat diartikan jika kepuasan kerja tinggi maka produktivitas kerja akan tinggi pula, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka produktivitas kerja akan rendah pula.
- b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen karyawan dengan produktivitas kerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  komitmen karyawan sebesar  $2,155 > t_{tabel}$  sebesar 2,02. Yang dapat diartikan jika komitmen karyawan tinggi maka produktivitas kerja akan tinggi pula, begitu pula sebaliknya jika komitmen karyawan rendah maka produktivitas kerja akan rendah pula.
- c. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan dengan produktivitas kerja dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $292.696 > F_{tabel}$  sebesar 3,219. Yang dapat diartikan jika kepuasan kerja dan komitmen karyawan tinggi, maka produktivitas kerja juga akan tinggi pula, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja rendah dan komitmen karyawan rendah maka produktivitas kerja juga

akan rendah pula. Kontribusi produktivitas kerja ditentukan secara simultan oleh kepuasan kerja dan komitmen karyawan sebesar 93,3%, kemudian sisanya sebesar 6,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, bahwa kepuasan kerja dan komitmen karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap meningkatnya dan menurunnya dengan produktivitas kerja di PT Capsugel Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen karyawan memiliki peranan yang penting dalam meningkatnya produktivitas kerja pada karyawan.

Pada umumnya setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sehingga mencapai tujuan perusahaan. Agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik maka seharusnya perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan dengan layak seperti dari gaji/upah yang diberikan sesuai, dilakukannya pengawasan dengan secara objektif, adanya hubungan rekan kerja yang aman dan kondusif satu sama lain, kesempatan promosi yang diadakan secara adil, dan pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

Selain itu, seharusnya dari dalam diri karyawan juga memiliki perasaan terlibat dalam setiap kegiatan perusahaan dan loyalitas yang tinggi terhadap

perusahaan sehingga karyawan bersedia melakukan apapun dan rela mengesampingkan kepentingan pribadinya untuk kepentingan perusahaan.

Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan kepuasan kerja dan komitmen karyawan yang baik akan mengoptimalkan produktivitas karyawan. Selain itu masih banyak terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu sekiranya diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan serta implikasi tersebut diatas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, antara lain :

1. Perusahaan seharusnya dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, terutama dalam kegiatan pengawasan. Sebaiknya dalam setiap pekerjaan dilakukan pengawasan yang ketat dan juga objektif. Dengan cara seperti itu sehingga karyawan lebih merasa diperhatikan dalam bekerja dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan meningkat karena telah memiliki rasa puas dalam bekerja.
2. Perusahaan sebaiknya dapat memperhatikan komitmen karyawan, terutama untuk menumbuhkan perasaan memiliki terhadap perusahaan. Dengan begitu diharapkan karyawan akan lebih merasa terikat dan menjadi