

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisis pada bab IV diperoleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. selengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. a. Kinerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kurang baik. Hal ini memperlihatkan data kinerja karyawan pada periode 2010 - 2012 yang kurang optimal, baik dalam sasaran kerja, kompetensi dan perilaku yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan.
- b. Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis cukup baik. Hal ini menunjukkan dari hasil penelitian variabel kepuasan kerja sebesar 60% karyawan merasakan kepuasan kerja di perusahaan. Namun masih ada karyawan yang merasa ketidakpuasan di dalam perusahaan terutama pada dimensi promosi sebesar 16,3%.
- c. Komitmen organisasi pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis secara umum dapat dikategorikan baik, terutama untuk komitmen afektif sebesar 65,3%. Hal ini menunjukkan di mana karyawan memiliki rasa keterikatan emosional dengan perusahaan, menikmati posisi pekerjaannya, menikmati tugas pekerjaan yang diberikan serta berkontribusi dalam memajukan perusahaan.

- d. Dari ketiga variabel penelitian kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja memiliki distribusi normal yang hasilnya menunjukkan signifikan lebih besar dari 0,05.
2. Terbukti secara empiris bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronik.
  3. Terbukti secara empiris bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronik.
  4. Terbukti secara empiris kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Artajasa Pembayaran Elektronik.

## **5.2 Saran**

Atas dasar temuan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka saran-saran yang diajukan oleh penulis senagai berikut:

### **5.2.1 Saran-saran untuk PT. Artajasa Pembayaran Elekronis**

- a. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronik dalam klasifikasi yang cukup baik, dimana kepuasan kerja yang diberikan oleh PT. Artajasa Pembayaran Elektronik sudah sesuai standar yang diharapkan oleh karyawan, akan tetapi sebaiknya manajemen Artajasa dapat mempertahankan kepuasan kerja karyawan yang sudah baik dengan cara lebih meningkatkan faktor yang

mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan seperti gaji, promosi dan pekerjaan itu sendiri sehingga dapat tercipta kepuasan kerja karyawan yang lebih baik lagi.

- b. Komitmen organisasi dibutuhkan oleh PT. Artajasa Pembayaran Elektronis agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan komitmen organisasi perlu juga melakukan perbaikan pada kepuasan kerja karyawan, dimana kepuasan kerja itu sendiri sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Komitmen juga akan tercipta secara nyata apabila kepuasan kerja karyawan telah lebih dulu terpenuhi.
- c. Perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja karyawan di PT. Artajasa Pembayaran Elektronis. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan faktor-faktor kepuasan kerja yang kurang memuaskan sesuai dengan hasil penelitian seperti promosi, dan pekerjaan itu sendiri dan memberikan insentif sesuai dengan pekerjaan karyawan.

### **5.2.1 Saran-saran untuk penelitian selanjutnya:**

- a. Berdasarkan hasil nilai determinasi untuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja memiliki nilai sebesar 43,5%. maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan, misalnya:

- a. *Personality traits*, karena terdapat beberapa macam kepribadian utama yang dapat berguna untuk memprediksi perilaku organisasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja seperti, *lotus of control internal* dan *external*, dimana individu percaya bahwa mereka dapat mengontrol diri sendiri (*internal*) dan percaya bahwa apa yang terjadi pada mereka merupakan keberuntungan.
- b. Kompensasi, karena kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis.
- c. Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan

aktivitas, sehingga motivasi yang tinggi akan diutamakan ketimbang yang lemah.

- d. gaya kepemimpinan, karena kepemimpinan itu ditentukan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin itu sendiri, jika gaya kepemimpinan yang diberikan baik dan dapat memberikan arahan kepada bawahan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diberikan.
- b. Obyek penelitian bisa diperluas pada perusahaan selain perusahaan swasta, yaitu BUMN atau kantor pemerintahan karena perusahaan milik negara merujuk kepada perusahaan atau badan usaha yang dimiliki pemerintah sebuah negara. Serta dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi serta terjaminnya prinsip-prinsip ekonomi. Sehingga perlu adanya penelitian yang mengenai kinerja karyawannya.