

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah menguji dan menganalisis data hasil penelitian mengenai “pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik ”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi Komitmen Organisasi dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah:
  - a. Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik tergolong dalam kategori rendah.
  - b. Kompensasi Non Finansial yang diberikan oleh PT Pupuk Indonesia Logistik kepada karyawan tergolong dalam kategori sangat kurang layak.
  - c. Kepuasan Kerja Karyawan yang dimiliki karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik tergolong dalam kategori sangat rendah.
2. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik, yang artinya jika Komitmen Organisasi tinggi maka Kepuasan Kerja Karyawan karyawan

tinggi, begitupun sebaliknya. Hal tersebut dilihat dari hasil hipotesis 1 yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang ada di perusahaan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

3. Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik, yang artinya jika Kompensasi Non Finansial karyawan tinggi maka tingkat Kepuasan Kerja Karyawan karyawan tinggi, begitu sebaliknya. Hal tersebut dilihat dari hasil hipotesis 2 yaitu  $H_0$  dan  $H_a$  diterima yang berarti semakin tinggi kompensasi non finansial yang ada di perusahaan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

### **1. Saran untuk penelitian selanjutnya:**

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang lebih mendukung variabel Kepuasan Kerja Karyawan antara lain stres kerja, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengembangan karir.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama, atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

## **2. Saran Untuk PT Pupuk Indonesia Logistik:**

a. Pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan, saran yang dapat diberikan yaitu pertama perusahaan sebaiknya membuat rotasi atau variasi pekerjaan sehingga dan memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan untuk menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan merasa harus bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Kedua, Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan kembali balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang seharusnya sesuai dengan beban kerja karyawan. Ketiga pimpinan sebaiknya lebih mendengarkan masukan dan saran dari karyawan agar karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan.

b. Pada variabel Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, saran yang dapat diberikan yaitu pertama, pimpinan dalam perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan dan memberikan dukungan kepada karyawan dalam pekerjaannya sehingga dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan tidak meninggalkan perusahaan, kedua, perusahaan sebaiknya lebih memberikan penghargaan kepada karyawan. Ketiga, perusahaan sebaiknya memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang mencemarkan nama baik perusahaan.

c. Pada variabel Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, saran yang dapat diberikan yaitu pertama, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan kembali kesempatan kenaikan jabatan untuk semua karyawan. kedua, perusahaan sebaiknya memberikan jaminan-jaminan kepada karyawan dalam bentuk kesehatan, pendidikan,

dan sosial. Ketiga, perusahaan sebaiknya menyediakan fasilitas antar jemput untuk karyawan yang mempunyai rumah jauh dari kantor.