

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

#### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kabelindo Murni, Tbk maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja dengan nilai  $t_{hitung}$  dari komitmen organisasional  $9,701 > t_{tabel} 1,6587$ . Artinya, semakin baik komitmen organisasional maka semakin tinggi kinerja, dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional maka semakin rendah kinerja.
- 2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja dengan nilai  $t_{hitung}$  dari kepuasan kerja  $2,830 > t_{tabel} 1,6587$ . Artinya, semakin baik kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan nilai  $F_{hitung} 74,061 > F_{tabel} 3,08$ . artinya  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

## 2. Implikasi

Pada penelitian yang lalu dilakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara sedangkan pada penelitian ini dilakukan penelitian pada PT. Kabelindo Murni, Tbk. Selanjutnya pada penelitian yang lalu menggunakan sampel sebesar 144 responden sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampel sebesar 114 responden. Dan pada penelitian yang lalu dengan penelitian ini sama-sama menggunakan teknik *simple random sampling* dalam menetapkan responden.

Berdasarkan hasil penelitian yang lalu dengan penelitian ini, diketahui bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang lalu komitmen organisasional dan kepuasan kerja mempunyai koefisien determinasi sebesar 54,7% sedangkan pada penelitian ini mempunyai koefisien determinasi sebesar 57,2%.

Berdasarkan penelitian yang lalu komitmen organisasional diukur menggunakan 3 (tiga) dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif sama dengan penelitian ini. Selanjutnya pada penelitian yang lalu menggunakan efektifitas, respon emosional, dan konsep karyawan berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan 5 (lima) dimensi untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu; pekerjaan itu sendiri, mutu pengawasan supervise, gaji dan upah, kesempatan promosi dan rekan kerja. Selanjutnya pada penelitian yang lalu menggunakan *ability, opportunity, motivation, valence, expectancy, instrumentality* sebagai indikator berbeda

dengan penelitian ini yang menggunakan hasil kerja, kompetensi, kepribadian dan kedisiplinan.

Peneliti memahami bahwa dapat beberapa kekurangan dalam penelitian ini, seperti:

1. Hasil penelitian hanya berlaku pada PT. Kabelindo Murni, Tbk. Karena, tiap karyawan mempunyai karakteristik yang berbeda-beda dan tidak dapat di generalisasikan pada perusahaan lainnya.
2. Karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya peneliti hanya meneliti tentang variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan masih ada variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan diharapkan peneliti yang selanjutnya dapat lebih menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain dalam penelitiannya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **3. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu:

- 1) Bagi PT Kabelindo Murni, Tbk sebaiknya memberikan diklat (pendidikan dan latihan) pada karyawan agar para karyawan mendapatkan keterampilan dan pengalaman yang lebih terhadap pekerjaan yang

dikerjakan karena dari 3 indikator dalam kinerja yang dihitung, indikator terendah adalah kompetensi dengan persentase 33,1%.

- 2) Dari variabel komitmen organisasional, dimensi terendah adalah komitmen afektif dengan persentase 32.33%. Sebaiknya perusahaan lebih memperlihatkan perasaan timbal balik bahwa perusahaan dan karyawan saling membutuhkan. Dengan cara perusahaan mengadakan acara *gathering* yang mengundang seluruh karyawan divisi produksi agar karyawan merasa senang dengan pekerjaannya di perusahaan dan karyawan menjadi mempunyai ikatan emosional untuk tetap berada dalam perusahaan.
- 3) Dari variabel kepuasan kerja dimensi terendah adalah pekerjaan itu sendiri dengan persentase 19.47%. Sebaiknya perusahaan membuat perencanaan untuk memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawannya karena dengan karyawan yang tepat untuk pekerjaan tertentu dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri.
- 4) Bagi penelitian selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitiannya maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, dengan demikian kesimpulan yang diperoleh lebih menyeluruh.