

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan oleh penulis pada bagian Bab IV tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *divisi engineering* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *divisi engineering* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk bogor, hal ini dibuktikan dengan hasil olah data bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,935 < 1.97436$ dan nilai signifikasinya $0,351 > 0,05$
2. Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *divisi engineering* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk bogor, hal ini dibuktikan dengan hasil olah data bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,883 > 1.97436$ dan nilai signifikasinya $0,004 < 0,05$.
3. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada terhadap kinerja karyawan *divisi engineering* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk bogor, hal ini dibuktikan dengan hasil olah data bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,599 > 1.65376$ dan nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$.

4. Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *divisi engineering* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk bogor, hal ini dibuktikan dengan hasil olah data bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19.633 > 3.05$ dan nilai signifikasinya $0.000 < 0.05$.

B. Saran

Sebagai bahan masukan bagi PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk Bogor peneliti mengemukakan beberapa saran yang semoga dapat bermanfaat bagi perkembangan perusahaan PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor sebagai berikut :

1. Lebih meningkatkan kembali komitmen organisasi terhadap karyawan dengan cara menumbuhkan rasa percaya terhadap karyawan, memberikan motivasi, memberikan penghargaan, menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan jenjang karir yang jelas, agar karyawan lebih bertanggung jawab dan tidak akan meninggalkan organisasi tersebut.
2. Perusahaan atau organisasi harus memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan dengan memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri, memberikan peluang terhadap jenjang karir, memberikan ganjaran yang pantas, memberikan penghargaan, menciptakan suasana kerja yang nyaman,
3. Perusahaan atau organisasi harus lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi baik itu secara langsung maupun tidak langsung kepada

karyawan dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawan, fasilitas yang mendukung, memberikan motivasi, memberikan penghargaan, dan gaji yang sesuai dengan beban kerja, agar karyawan merasa bahwa dirinya dihargai akan hasil kerjanya dan akan sangat merasa senang.

4. Perusahaan atau organisasi harus meninjau kembali kinerja karyawannya terutama dalam pencapaian target kerja serta kemampuan pada masing-masing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sikap dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka dari itu Perusahaan atau organisasi harus lebih memberikan motivasi, memberikan kesejahteraan yang layak, memberikan kepuasan, memberikan kepercayaan terhadap karyawan.