

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran tingkat kepuasan kerja pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja dalam kategori tinggi.
2. Gambaran tingkat komitmen organisasi pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu yang meliputi *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* dalam kategori tinggi.
3. Gambaran tingkat kinerja karyawan pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu yang meliputi motivasi meningkatkan kemampuan teknis, motivasi meningkatkan kemampuan konseptual, dan motivasi meningkatkan kemampuan hubungan interpersonal dalam kategori tinggi.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu.

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

5. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu.

5.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kesesuaian gaji dengan beban kerja merupakan indikator kepuasan kerja yang berada dalam kategori paling rendah. Oleh karena itu, untuk dapat memacu karyawan pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu dalam meningkatkan kepuasan kerja terhadap indikator kesesuaian gaji dengan beban kerja, akan lebih baik jika pihak perusahaan dapat mengevaluasi kembali kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pemberian gaji yang proporsional sesuai dengan beban kerja karyawan.
2. Kesanggupan menjadi anggota organisasi sampai akhir merupakan indikator komitmen organisasi yang berada dalam kategori paling rendah. Oleh karena itu, untuk dapat memacu karyawan pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu dalam meningkatkan komitmen organisasi terhadap indikator kesanggupan menjadi anggota organisasi sampai akhir, maka penulis menyarankan agar pihak perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang sekaligus

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

mendapatkan imbalan yang layak. Selain itu, dapat diupayakan pula bagi perusahaan agar lebih mampu mengkomunikasikan dan menyosialisasikan visi, misi, kebijakan, strategi, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai organisasi pada para karyawan melalui pembinaan, bimbingan serta melibatkan karyawan dalam perumusan kebijakan. Dengan demikian, diharapkan karyawan semakin merasa memiliki kesanggupan untuk menjadi anggota organisasi sampai akhir karirnya.

3. Kepemimpinan merupakan indikator kinerja karyawan yang berada dalam kategori paling rendah. Oleh karena itu, untuk dapat memacu karyawan pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu dalam meningkatkan kinerja karyawan terhadap indikator kepemimpinan, maka penulis menyarankan agar pihak perusahaan dapat menumbuhkan rasa percaya diri karyawan, rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas pekerjaan, mengutamakan kepentingan bersama dan melakukan pengembangan diri karyawan melalui pembinaan, bimbingan dan konseling. Semua ini dilakukan agar karyawan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dalam sebuah tim kerja.
4. Penelitian ini belum menganalisis secara mendalam mengenai variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan maupun indikator-indikator lain yang terdapat dalam variabel yang penulis teliti, oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini, baik dengan mengembangkan variabel penelitian maupun indikator penelitian agar penelitian menjadi lebih baik. Adapun variabel

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

lain yang dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya, diantaranya yaitu: budaya organisasi, motivasi, kompetensi, sistem penghargaan, serta faktor-faktor lainnya yang memberikan kontribusi besar pada kinerja karyawan.



Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu