

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dikumpulkan dan diolah, maka disimpulkan bahwa:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin baik pula kepuasan yang dirasakan karyawan PT Dok dan Perkapalan Surabaya.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin baik pula kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan PT Dok dan Perkapalan Surabaya.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin baik kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, komitmen organisasi akan tumbuh dengan lebih baik jika kepuasan kerja yang didapatkan sesuai dengan harapan karyawan, maka akan lebih optimal kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis tentang Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT dok dan Perkapalan Surabaya, maka penulis menyarankan :

1. Dari hasil komitmen organisasi, indikator komitmen berkelanjutan memiliki hasil rata-rata terendah. Hendaknya pihak dari manajemen memberikan arahan atau sosialisasi baik langsung maupun tidak langsung tentang kesadaran pegawai jika meninggalkan perusahaan ini maka karyawan akan mengalami kerugian, oleh sebab itu mereka harus bekerja lebih giat lagi.
2. Untuk hasil kepuasan kerja, indikator pengakuan hasil kerja memiliki nilai rata-rata lebih rendah dari pada lainnya. Hendaknya perusahaan memperhatikan poin tersebut untuk dijadikan target perbaikan terhadap kepuasan karyawan. Memberikan hadiah dalam beberapa kurun periode kepada staff adalah salah satu bentuk pengakuan hasil kerja dan dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih optimal.
3. Mengenai kinerja, indikator inisiatif terutama dalam hal penyampaian ide terhadap atasan memiliki nilai rata-rata lebih rendah dari lainnya. Hendaknya perusahaan tidak membatasi atau memberikan kesempatan kepada karyawan untuk kebebasan bersuara dan berpendapat tentang ide atau solusi baru agar tercapai tujuan perusahaan dengan baik.