

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan secara empiris berdasarkan pengolahan data statistik, deskripsi, analisis dan interpretasi data yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja karyawan sebesar 6,20 atau sebesar 6,20%. Semakin meningkat komitmen karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pun meningkat. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja karyawan sebesar 3,99 atau sebesar 3,99%. Jika pemberian kompensasi finansial yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika pemberian kompensasi finansial yang diberikan tidak sesuai maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,492 atau sebesar 49,2%. Apabila komitmen organisasi dan kompensasi finansial meningkat maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pun meningkat.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa terdapat masalah mengenai kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. MNC *Sky Vision* KPP Bogor. Hal ini dapat dilihat bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. MNC.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada bab sebelumnya menghasilkan, dimensi komitmen afektif yang merupakan ketertarikan suatu perasaan kepada organisasi. Apabila karyawan memiliki rasa ketertarikan pada perusahaan maka kepuasan kerja pun akan dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada bab sebelumnya menghasilkan indikator kompensasi langsung dengan sub indikator gaji. Dengan pemberian gaji yang sesuai dengan latar belakang pendidikan serta pemberian pada tepat waktu meningkatkan rasa puas yang dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu komitmen organisasi dan kompensasi finansial. Namun selain itu masih ada faktor-faktor lain yang dapat menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga diharapkan ada penelitian lanjutan yang meneliti tentang variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang sudah diuraikan diatas maka peneliti memberikan masukan yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Variabel Kepuasan Kerja memiliki skor indikator terendah adalah menarik, seharusnya perusahaan mengadakan *job rotation* pada bagian-bagian *sales* dan teknisi khususnya. Sehingga karyawan merasa ada hal yang baru dan pekerjaan menjadi tidak monoton.
2. Variabel Komitmen Organisasi memiliki dimensi terendah adalah komitmen afektif. Perusahaan lebih melibatkan kembali karyawan, agar karyawan memiliki perasaan ketertarikan akan organisasi tersebut. Serta perlu adanya *family gathering* agar karyawan satu sama lain mengenal dan mempunyai rasa memiliki antar anggota maupun organisasi.
3. Variabel Kompensasi Finansial memiliki sub indikator terendah adalah gaji, perusahaan perlu mengevaluasi pendataan latar belakang pendidikan karyawan. Tidak seharusnya karyawan hanya dilihat dari lama ia bekerja saja. Tetapi pemberian gaji perlu disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan.