

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Warehouse PT. Muliaglass dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Kepuasan Kerja pada karyawan Departemen Warehouse PT. Muliaglass termasuk kedalam klasifikasi cukup baik. Seperti yang terlihat pada tabel rekapitulasi dimana rata – rata setiap indikator berada pada kategori cukup baik. Dari ke lima indikator terdapat indikator terkecil yaitu indikator Pengawasan yang di sebabkan masih kurangnya pengawasan dalam pengiriman dan pengawasan harus lebih di tingkatkan lagi.
- b. Komitmen Organisasional yang ada pada karyawan Departemen Warehouse PT. Muliaglass berada pada klasifikasi cukup baik. Sebaiknya perusahaan lebih aktif lgi dalam menerapkan Komitmen Organisasional. Dari tiga indikator terdapat indikator terkecil yaitu indikator Komitmen Kontinu, salah satu penyebabnya kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi.
- c. Kinerja Karyawan pada karyawan Departemen Warehouse PT. Muliaglass berada pada klasifikasi cukup baik, untuk masing – masing indikator, indikator Perlu Pengawasan mendapatkan nilai terendah, hal

ini disebabkan karyawan merasa tertekan apabila dalam bekerja diawasi.

2. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan T hitung lebih besar dari T tabel. Dan disimpulkan bahwa yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Kepuasan Kerja Pada Departemen *Warehouse* PT. Muliaglass. Artinya semakin besar perubahan kepuasan kerja karyawan maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan.
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan T hitung lebih besar dari T tabel. Dan dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Komitmen Organisasional Pada Departemen *Warehouse* PT. Muliaglass. Artinya semakin besar perubahan komitmen organisasional maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan.
4. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan F hitung lebih besar dari F tabel maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada departemen *Warehouse* PT. Muliaglass sangat dipengaruhi oleh keduanya yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Warehouse PT. Muliaglass, penelitian mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam hal meningkatkan Kinerja Karyawan:

1. Kepuasan Kerja sudah berjalan dengan cukup baik pada departemen *warehouse* PT. Muliaglass, adapun hal yang disarankan kepada perusahaan dengan harapan agar dapat menerapkan Kepuasan Kerja dengan optimal khususnya pada indikator promosi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat kurangnya pemberian apresiasi dalam bentuk promosi dapat diatasi dengan memperbaiki penilaian dalam pemberian promosi kepada karyawan.
2. Komitmen Organisasional sudah berjalan dengan baik pada departemen *warehouse* PT. Muliaglass, adapun hal yang disarankan kepada perusahaan dengan harapan agar dapat menerapkan Komitmen Organisasional dengan optimal khususnya pada indikator komitmen kontinu sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat kurangnya perhatian perusahaan agar bertahan dalam perusahaan bukan faktor kebutuhan semata, dapat diatasi dengan memberikan peningkatan terhadap pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai sehingga dapat meningkatkan rasa loyalitas terhadap perusahaan.

3. Kinerja Karyawan sudah berjalan dengan cukup baik pada departemen *warehouse* PT. Muliaglass, adapun hal yang disarankan kepada perusahaan dengan harapan Kinerja Karyawan di perusahaan dapat lebih optimal khususnya pada indikator perlu pengawasan. Dalam penelitian ini terdapat pemberian pengawasan yang memberikan perasaan tidak nyaman dan merasa beban kerja bertambah, dapat diatasi dengan memberikan pengawasan secukupnya dan perketat pengawasan saat terjadi pengiriman yang *urgent* atau pengiriman dalam skala besar dengan tenggat waktu yang singkat.
4. Untuk perusahaan agar lebih memanfaatkan dan mengoptimalkan dari segi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional agar tercapainya visi misi perusahaan dan terciptanya Kinerja Karyawan yang optimal, serta memberikan peluang kepada karyawan untuk meningkatkan Pendidikan atau pengetahuan seperti memberikan beasiswa atau biaya Pendidikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga karyawan akan terpacu dalam bekerja.