

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan antara lain :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, ini dibuktikan dengan nilai atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,373 > 2,02809)$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, ini dibuktikan dengan nilai atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,173 > 2,02809)$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,139 > 2,02619)$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,187 > 2,02619)$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi,

ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,562 > 2,02809)$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci.

6. Pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasi yaitu sebesar 9,7%, sedangkan secara tidak langsung antara lingkungan kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Lingkungan Kerja yaitu sebesar 4,09%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **Kepuasan Kerja berperan sebagai variable *intervening*** terhadap Komitmen Organisasi dengan total pengaruh adalah 13,79 %.
7. Pengaruh langsung antara Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yaitu sebesar 6,9%, sedangkan secara tidak langsung antara ompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawannya itu sebesar 3,83%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **Kepuasan Kerja berperan sebagai variable *intervening*** terhadap Komitmen Organisasi dengan total pengaruh adalah 10,74 %.

5.2. Saran

Berdasarkan bab pembahasan bahwa Komitmen Organisasi Karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci berada pada rata- rata Sangat Baik dengan Total Capaian Responden (TCR) nya sebesar 97.17%, maka untuk meningkatkan Komitmen Organisasi tersebut maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan Lingkungan Kerja dengan cara :

- 1) Hendaknya pada PT. BPR Pembangunan Kerinci menyediakan pengharum ruangan di setiap ruangan kerja, sehingga mampu menjaga aroma ruangan tetap terjaga.
 - 2) Hendaknya pada PT. BPR Pembangunan Kerinci mampu memberikan fasilitas-fasilitas yang memang dibutuhkan pegawai
2. Meningkatkan Kompensasi dengan cara :
- 1) Hendaknya pada PT. BPR Pembangunan Kerinci tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan
 - 2) Hendaknya pada PT. BPR Pembangunan Kerinci ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan
3. Meningkatkan Kepuasan Kerja dengan cara :
- 1) Hendaknya pada PT. BPR Pembangunan Kerinci karyawan bisa merasakan bahwa Insentif yang diberikan cukup, mengingat tanggung jawab terhadap pekerjaan
 - 2) Hendaknya pada PT. BPR Pembangunan Kerinci karyawan bias menikmati bekerja dengan teman-teman di kantor.