

BAB V **KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT JNE Kantor Perwakilan Surabaya. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarluaskan kuisioner kepada 35 responden yaitu karyawan di PT JNE Kantor Perwakilan Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka diperoleh kesimpulan berikut :

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT JNE Kantor Perwakilan Surabaya yang diperkuat dengan hasil statistik penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Sehingga penelitian (H1) pada penelitian ini diterima.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT JNE Kantor Perwakilan Surabaya yang diperkuat dengan hasil statistik penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Sehingga penelitian (H2) pada penelitian ini diterima.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT JNE Kantor Perwakilan Surabaya yang diperkuat dengan hasil statistik penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Sehingga penelitian (H3) pada penelitian ini diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dilakukan peneliti serta hasil analisa yang didapat, maka akan diajukan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang ada.

a. Bagi Perusahaan

1. PT JNE Kantor Perwakilan Surabaya diharapkan selalu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja, diharapkan guna meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak bagi kepuasan hasil kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan.
2. Tetap memperhatikan indikator dalam meningkatkan motivasi kerja karena motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang besar dalam peningkatan kinerja karyawan, yaitu dengan pemberian penghargaan dan pemberian insentif yang sesuai dan setara.
3. Melakukan analisis kepuasan kerja secara berkala, baik dari jam kerja, kesulitan atau problem yang dapat menghambat kinerja karyawan. Hal ini bertujuan agar kepuasan kerja pada karyawan selalu terjaga baik.

b. Bagi peneliti Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dalam penelitian ini variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja hanya mampu menjelaskan 54,9%, sedangkan sisanya yaitu 45,1% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain selain variabel yang diteliti, seperti disiplin kerja (Rahayu dan Dahlia 2023) atau kepemimpinan (Abu Sari, Fakhry Zamzam 2020).
2. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplor penggunaan metode penelitian kualitatif untuk memberikan pemahaman lebih mendalam terkait permasalahan yang terjadi.
3. Peneliti selanjutnya dapat memperluas indikator yang digunakan agar peneliti selanjutnya mampu memperdalam pengaruh antar variabel.
4. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel intervening atau moderasi untuk memperdalam pengetahuan dan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini.