

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

- Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Perumda Tirta Uli Kota Pematangsiantar. Hal ini di dapat dari nilai uji t hitung sebesar  $-4,396 > t$  tabel sebesar 1,65414 dan probabilitas sebesar 0,000 pada tingkat signifikat 5%
- *Remunerasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Perumda Tirta Uli Kota Pematangsiantar. Hal ini di dapat dari nilai uji t hitung sebesar  $12,640 > t$  tabel sebesar 1,65414 dan probabilitas sebesar 0,000 pada tingkat signifikat 5%
- Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Perumda Tirta Uli Kota Pematangsiantar. Hal ini di dapat dari nilai uji t hitung sebesar  $5,436 > t$  tabel sebesar 1,65414 dan probabilitas sebesar 0,000 pada tingkat signifikat 5%
- Komitmen Organisasi, *Remunerasi*, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Perumda Tirta Uli Kota Pematangsiantar. Hal ini di dapat dari F hitung sebesar  $86,445 > F$  table 2,66 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$

## 5.2. Saran

### 1. Bagi Perumda Tirta Uli Kota Pematangsiantar

- Untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memberikan apresiasi dan penghargaan kepada mereka yang menunjukkan kinerja yang baik dan berkomitmen terhadap organisasi. Ini bisa dilakukan melalui program penghargaan, peningkatan tanggung jawab, atau promosi yang sesuai. Dengan memberikan penghargaan yang pantas, perusahaan dapat memperkuat komitmen organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- Perusahaan perlu meningkatkan komunikasi dan transparansi dalam hal komitmen organisasi. Upaya ini termasuk menyediakan informasi yang jelas mengenai nilai-nilai dan tujuan perusahaan serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, karyawan akan merasa lebih terlibat dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.
- Perusahaan perlu melakukan perbandingan remunerasi dengan perusahaan-perusahaan sejenis di industri yang sama. Hal ini akan membantu perusahaan dalam mengevaluasi apakah remunerasi yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai atau perlu disesuaikan. Jika karyawan merasa bahwa remunerasi mereka tidak adil dibandingkan dengan pekerjaan sejenis di perusahaan lain, perusahaan harus mempertimbangkan penyesuaian yang tepat guna meningkatkan kepuasan karyawan.

- Perusahaan perlu berupaya mengubah budaya organisasi agar lebih kondusif untuk mendorong inovasi. Upaya ini dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan dalam mengembangkan keterampilan inovatif, memberikan pengakuan dan insentif bagi ide-ide kreatif, serta menciptakan platform yang memfasilitasi berbagi ide.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Harapannya, peneliti selanjutnya dapat melakukan studi yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Misalnya, faktor-faktor seperti promosi, pengawasan, fasilitas, hubungan dengan rekan kerja, tingkat keamanan kerja, komunikasi, prestasi kerja, kinerja, budaya kerja, gaya kepemimpinan, kondisi kerja, dan perlindungan sosial. Dengan melakukan penelitian yang lebih komprehensif, diharapkan akan diperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.