

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis pada bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.
2. Keadilan organisasional mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.
3. Pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.
4. Kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan kesimpulan, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Untuk membangun kepuasan kerja di PT Avava Duta Indonesia maka perusahaan harus lebih memerhatikan karyawan-karyawan yang memiliki prestasi yang bagus, agar perusahaan dapat berkembang dengan lebih baik.

2. Didalam keadilan organisasional pada PT Avava Duta Indonesia diharapkan agar lebih memahami semua karyawan dengan adil dengan cara tidak memberikan perlakuan khusus kepada karyawan tetap dan karyawan kontrak.
3. Diharapkan bagi PT Avava Duta Indonesia, agar lebih memberikan pelatihan kepada karyawan-karyawan agar pemberdayaan karyawan tersebut bisa bekerja dengan lebih baik dan membawa nama baik perusahaan.
4. Untuk perusahaan dikarenakan variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang positif maka perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan supaya dapat memberikan kinerja yang baik bagi PT Avava Duta Indonesia.
5. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel yang berbeda dari penelitian ini dikarenakan masih ada variabel yang lain masih belum diteliti terhadap PT Avava Duta Indonesia.