

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah adanya hasil analisa dan pengujian data yang dilakukan data yang dilakukan pada bagian sebelumnya, ditarik sebuah kesimpulan, yakni:

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya dengan nilai t hitung yang lebih besar daripada nilai t tabel ($2,344 > 1,98260$) dan nilai signifikasinya yang lebih kecil daripada probabilitasnya atau α ($0,000 < 0,05$).
2. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya dengan nilai t hitung yang lebih besar daripada nilai t tabel ($2,967 > 1,98260$) dan nilai signifikasinya yang lebih kecil daripada probabilitasnya atau α ($0,004 < 0,05$).
3. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya dengan nilai t hitung yang lebih besar daripada nilai t tabel ($3,094 > 1,98260$) dan nilai signifikasinya yang lebih kecil daripada probabilitasnya atau α ($0,003 > 0,05$).
4. Variabel kepuasan kerja, kompensasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya yang didasarkan dengan hasil uji F yaitu nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($40,389 > 2,69$) dan nilai

signifikasinya yang lebih kecil daripada probabilitasnya atau α ($0,000 < 0,05$).

5.2 Saran

Merujuk pada kesimpulan yang telah disimpulkan dalam penelitian ini, peneliti dapat mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti berharap dapat meneliti variabel-variabel yang belum pernah diteliti dan hal-hal yang telah dilakukan peneliti pada serangkaian uji yang telah dihasilkan dapat menjadi tolok ukur, panduan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya.
2. Kepuasan kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan terutama dalam kinerja karyawannya. Diharapkan perusahaan mampu melakukan peningkatan pada kepuasan kerja dengan cara menumbuhkan rasa akan dihargai oleh perusahaan, baik dalam kebutuhan, keinginan untuk didengarkan pendapatnya.
3. Perusahaan diharapkan mampu menyerahkan kompensasi yang setara baik dalam segi upah lembur, transportasi dan upah makan dengan kinerja yang telah dilakukan karyawan. Dengan demikian, karyawan akan lebih loyal kepada perusahaan untuk bekerja dalam jangka waktu panjang dan kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik.
4. Diharapkan perusahaan dapat membangun hubungan berkesinambungan antar karyawan karena dengan hubungan yang baik mampu membuat karyawan saling bekerja sama secara sukarela atau menumbuhkan sikap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sehingga pekerjaan dapat

terselesaikan dengan efisien dan tepat waktu ataupun jauh dari *deadline* yang ditentukan.

5. Kinerja karyawan bergantung pada kepuasan kerja, kompensasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang mencapai angka sebesar 70,2%. Peneliti mengharapkan perusahaan dapat meningkatkan ketiga variabel tersebut agar kinerja perusahaan dapat meningkat dan mencapai target yang telah ditentukan.