

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pekerja *teller* kontrak dan magang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang BRI Martapura.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pekerja *teller* kontrak dan magang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang BRI Martapura.
3. Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pekerja *teller* kontrak dan magang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang BRI Martapura.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dapat ditarik beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dalam meningkatkan komitmen organisasi, yaitu:

1. Pimpinan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang BRI Martapura hendaknya lebih memberikan perhatian terhadap kebijakan-kebijakan pemberian kompensasi kepada karyawannya. Kebijakan kompensasi yang tepat akan mendorong komitmen pekerja *teller* kontrak dan magang PT. Bank

Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang BRI Martapura terhadap organisasinya.

2. Pimpinan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang BRI Martapura hendaknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, sehingga akan meningkatkan komitmen yang kuat terhadap organisasinya.
3. Pimpinan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang BRI Martapura hendaknya selalu mengevaluasi secara berkala faktor-faktor yang bisa meningkatkan komitmen organisasi dari karyawan atau pekerjanya.