

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja seseorang yang telah ditempuh untuk memahami tugas suatu pekerjaan dan dapat melaksanakannya dengan baik. karyawan yang memiliki tingkat pengalaman kerja tinggi akan mampu memahami dan menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan dengan tepat waktu, dengan adanya pengalaman, karyawan akan lebih cepat dan lebih mahir dalam bekerja karena telah memiliki tingkat pengetahuan yang lebih tinggi, lebih menguasai dan lebih terampil dalam menggunakan peralatan pekerjaan.

Karyawan yang telah memiliki masa kerja tinggi atau semakin lama karyawan bekerja maka pengetahuannya akan semakin bertambah, dengan bertambahnya pengetahuan maka karyawan akan mampu menguasai peralatan dan pekerjaannya, dengan adanya kemampuan karyawan dalam menguasai peralatan dan pekerjaannya, maka karyawan akan dapat mengidentifikasi dan merasa terlibat terhadap organisasi, dengan karyawan merasa terlibat maka akan timbul rasa loyalitas karyawan terhadap organisasi, maka dari itu akan muncul rasa komitmen karyawan terhadap organisasi.

Disisi lain, perusahaan juga harus memperhatikan faktor lingkungan sekitar perusahaan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti

penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja. Apabila karyawan mempersepsikan lingkungan kerjanya secara positif, maka karyawan akan bekerja secara maksimal, dengan karyawan bekerja secara maksimal berarti karyawan telah memiliki rasa komitmen terhadap organisasi di perusahaan, karena karyawan telah mengidentifikasi perusahaan, karyawan akan merasa terlibat dengan perusahaan dan loyal terhadap perusahaan, dengan begitu maka visi dan misi perusahaan akan tercapai, dengan tercapainya visi dan misi perusahaan maka perusahaan tersebut dapat mewujudkan harapannya.

Pengalaman kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan akan menentukan tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Pernyataan tersebut sesuai dengan diterimanya hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis yang pertama, yaitu: ada hubungan positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PC. GKBI Medari. Semakin tinggi pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi pada karyawan PC. GKBI Medari, begitu pula sebaliknya semakin rendah pengalaman kerja maka semakin rendah pula tingkat komitmen organisasi pada karyawan PC. GKBI Medari.

Hipotesis yang kedua yaitu: ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PC. GKBI Medari. Semakin positif lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi pada karyawan PC. GKBI Medari, begitu pula sebaliknya semakin negatif lingkungan kerja maka semakin rendah pula tingkat komitmen organisasi

pada karyawan PC. GKBI Medari. Hipotesis yang ketiga, yaitu: ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PC.GKBI Medari. Semakin tinggi pengalaman kerja dan semakin positif lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi pada karyawan PC. GKBI Medari, begitu pula sebaliknya semakin rendah pengalaman kerja dan semakin negatif lingkungan kerja maka semakin rendah pula tingkat komitmen organisasi pada karyawan PC. GKBI Medari.

Dari hasil penelitian diketahui sumbangan efektif variabel pengalaman kerja memberikan kontribusi sebesar 49,7% terhadap variabel komitmen organisasi pada karyawan PC. GKBI Medari. Sedangkan sisanya sebesar 50,3 % dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya sumbangan efektif variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 45,6% terhadap variabel komitmen organisasi pada karyawan PC. GKBI Medari. Sedangkan sisanya sebesar 54,4 % dipengaruhi oleh variabel lain. Serta sumbangan efektif variabel pengalaman kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel komitmen organisasi pada karyawan sebesar adalah 0,544 hal ini berarti bahwa 54,4% variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja sebesar 54,4 % sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Saran bagi Perusahaan

Bagi perusahaan sebaiknya memperhatikan tinggi rendahnya komitmen organisasi karyawan, supaya karyawan dapat bekerja secara maksimal dan dapat meningkatkan produktivitas sesuai dengan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Komitmen organisasi dapat dipertahankan atau dikuatkan dengan cara menerapkan aspek-aspek yang terdapat pada pengalaman kerja dan lingkungan kerja, yaitu aspek lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (pengalaman kerja) dan penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja. (lingkungan kerja)

Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin tinggi akan membuat karyawan akan mampu memahami dan menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan dengan tepat waktu, dengan adanya pengalaman, karyawan akan lebih cepat dan lebih mahir dalam bekerja karena telah memiliki tingkat pengetahuan yang lebih tinggi, lebih menguasai dan lebih terampil dalam menggunakan peralatan pekerjaan. Dengan kemampuan karyawan menerapkan aspek-aspek tersebut, maka target dan tujuan perusahaan akan tercapai. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan

faktor lingkungan sekitar perusahaan. Lingkungan yang dimaksud adalah lingkungan fisik perusahaan seperti penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja. Dengan lingkungan kerja yang diperhatikan oleh perusahaan maka karyawan akan bekerja dengan maksimal, ketika karyawan bekerja secara maksimal maka target dan tujuan perusahaan akan tercapai.

2. Saran kepada peneliti selanjutnya

Bagi pihak-pihak yang akan melakukan peneliti selanjutnya, sebaiknya memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Memperhatikan faktor-faktor lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, seperti : faktor personal, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja dan karakteristik struktur seperti promosi jabatan, peningkatan karier serta besar kecilnya perusahaan.
- b. Apabila ingin melakukan penelitian di perusahaan atau di instansi sebaiknya mengurus ijin penelitian jauh hari sebelumnya, karena perusahaan atau instansi akan menjadwalkan penelitian sesuai dengan waktu yang tepat.
- c. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memberikan skala kepada para subjek secara langsung tanpa menitipkan skala kepada staff ataupun kepada kepala divisi, dengan tujuan agar menghindari dari sikap *faking good* para subjek. Supaya subjek mendapat kejelasan informasi dalam tata cara pengisian skala, selain itu dengan harapan

agar skala yang disebar dapat kembali seluruhnya serta dapat menghemat waktu dan biaya saat melaksanakan penelitian.

- d. Peneliti selanjutnya juga dapat meneliti tentang komitmen organisasi pada subjek yang berbeda seperti : mahasiswa yang memiliki organisasi baik di kampus maupun diluar kampus, perawat, anggota komunitas klub motor, karyawan dengan status kontrak atau *outsorching*, guru yang masih berstatus honorer, sales atau karyawan yang memiliki beban berat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilyan, B., & Fitri, K. (2017). Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 153-166.
- Aktami, B. (2012). Kontribusi kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan. *Journal in Psychology published by the Faculty of Psychology*, Universitas Gadjah Mada.
- Armansyah, M. M. (2002). Komitmen organisasi dan imbalan finansial. *Jurnal Ilmiah "Manajemen & Bisnis"*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Vol. 02 No. 2.
- Angelia, N. (2013). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan genteng mutiara. *EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi*, 2(1).
- Aubé, C., Rousseau, V. & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Azwar, S. (2012). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baraba, R. (2012). *Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat*, Jurnal umy. (Vol 4, No 1)
- Brammer, S., Millington, A., & Rayton, B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1701-1719.
- Budiyanto, M. A. (2014). *Perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak* . Jurnal fakultas psikologi uin sunan ampel Surabaya.
- Chairy, L. S. (2002). Seputar komitmen organisasi. *Fakultas Psikologi UI*.
- Chaplin J.P (2006). *Kamus lengkap psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Cholil, M., & Riani, A. S. (2003). Hubungan kepuasan kerja dan karakteristik individual dengan komitmen organisasional tenaga dosen ekonomi perguruan tinggi swasta di kota Surakarta. *Jurnal Perspektif*, 8(1).
- Dewi, R. P., & Astuti, K. (2016). Pelatihan kepemimpinan transformasional pada atasan untuk peningkatan komitmen organisasi karyawan di hotel "X". *Insight*, 18(1), 1-18.
- Fauziah, S. (2011). Pengaruh konsep diri dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Fakultas Psikologi* 3(01).
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Hasan, H. (2016, July). Pengaruh komitmen organisasi, pengembangan karier, penilaian kinerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk berhenti bekerja pada karyawan hotel berbintang di Kota Malang. *In Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar* (Vol. 7, pp. 155-160).
- Foster, B. (2001). *Pembinaan untuk peningkatan kinerja karyawan*. Jakarta: PPM.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hadiyani, M. I. (2013). Komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan. *Jurnal Online Psikologi*, 01(1).
- Hapsari, P., & Riyadi, A. (2012). *Analisis upah karyawan ditinjau dari jam kerja, target sales, pendidikan, pengalaman, kedisiplinan dan jenis pegawai di PT. Nusantara Indah Makmur Solo*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 13, No. 2, Desember 2012
- Hardjana, A. (2006). Iklim organisasi: lingkungan kerja manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi UAJY*, 3(1).
- Hidayat, M. (2010). Analisis komitmen (*affective, continuance* dan *normative*) terhadap kualitas pelayanan pengesahan STNK kendaraan bermotor (Studi Empiris pada Kantor bersama samsat di Propinsi Kalimantan Timur). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 11-23.
- Hutagalung, S., & Perdhana, M. S. (2016). Pengaruh karakteristik demografis (usia, gender, pendidikan), masa kerja dan kepuasan gaji terhadap komitmen afektif). (studi pada tenaga paramedik non-pns RSUD Kota Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(2), 171-180.
- Ingarianti, T. M. (2017). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. *Jurnal RAP*, 6(1), 80-91.

- Inovi, S. (2012). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB dan kinerja karyawan PT. KAMALTEX Karangjati Kabupaten Semarang (Jawa Tengah). Jurnal Master of Management* 3(1).
- Johartono, J., & Widuri, R. (2014). Analisa pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan kantor konsultan pajak di Surabaya. *Tax & Accounting Review*, 3(2), 162.
- Joo, B. K., & Lim, T. (2009). The effects of organizational learning culture, perceived job complexity, and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 16(1), 48-60.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No. 25/KEP/M.PAN/2002.
- Kerja, D. T., & Transmigrasi, R. I. (2013). Pengawasan K3 Lingkungan Kerja.
- Kurniasari, D., & Halim, A. (2013). Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Volume 8 Nomor 2*.
- Kusuma, A. A. (2013). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang. Journal of psychology unnes*.3(1).
- Lo, M. C., Ramayah, T., & Min, H. W. (2009). Leadership styles and organizational commitment: a test on Malaysia manufacturing industry. *African Journal of Marketing Management*, 1(6), 133-139.
- Long, C. S., & Kowang, T. O. (2015). The Effect of Leaders' Emotional Intelligence on Employees' Organization Commitment in Malaysia. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 377.
- Lumbanraja, P. (2009). Pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah Propinsi Sumatera Utara). *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management*, 7(2), 450-468.
- Mahardayani, I. H., & Dhania, D. R. (2014). Komitmen organisasi karyawan *outsourcing* Kabupaten Kudus ditinjau dari stress kerja. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 11(1), 33-40.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). Organizational linkage: the psychology of commitment, absenteeism and turnover. *Organizational and Occupational Psychology, Journal of psychology* 10(3), 2008.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review. Journal.perbanas.* 2(02), 215-228.
- Novianti, P. (2011). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan yayasan. *Jurnal Online UIN Syarif Hidayatullah Jakarta* 8 (03).
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2010). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. *Journal of Makara Hubs-Asia*, 8(3).
- Puspitasari, D., & Asyanti, S. (2011). Faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat panti wreda di Surakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 9(1).
- Rizki, P. A., & Lubis, R. (2013). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari gender karyawan PT. Indomarco Prismata Medan. *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 8(1).
- Santa Mira, W., & Margaretha, M. (2014). Pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior*. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 11(2).
- Sari, R. D., Kurniawan, B., & Wahyuni, I. (2015). Analisis komitmen organisasi dalam melaksanakan standar operasional prosedur *confined space entry* pada tangki *crude oil* terhadap keselamatan kerja di perusahaan X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 3(3), 594-604.
- Sarin, S., Bhalla, N. S., Sidhu, T. S., & Sharma, S. (2014). Impact of the HRM practices on organizational commitment of managerial employees in the textile industry. *i-Manager's Journal on Management*, 9(1), 41.
- Seniati, L. (2010). Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia. *Journal of Hubs-Asia*, 9(2).
- Shalahuddin, A. (2016). pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan PT. Sumber Djantin di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Journal of Theory and Applied Management*, 6(2).

- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*: studi empiris pada karyawan bagian operator di salah satu perusahaan garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 129-142.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasional dosen politeknik negeri semarang. *jurnal polines Orbith*, 10(1).
- Sudja, I. N. (2013). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan diri, sistem penghargaan, lingkungan kerja, terhadap komitmen pada profesi dan profesionalisme guru SMA Negeri di Bali. *DIE jurnal.untag-sby.ac.id* 9(2).
- Sunengsih, N. D. (2014). Pengaruh lingkungan kerja, kepribadian, dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi dosen Universitas Darma Persada di Jakarta (2012). *Jurnal Manajemen Untar*, 18(2).
- Suprana, R., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis pengaruh kepuasan kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada kantor pusat Bank Jateng Semarang)*. Jurnal fakultas manajemen undip.10 (9)
- Tartib, A. P. (2013). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung. *Journal of psychology unikom*. 7(3)
- Taurisa, C. M., Djastuti, I., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)* (Doctoral dissertation, Diponegoro University). Jurnal psikologi undip.
- Teresia, N., & Suyasa, P. T. Y. (2008). Komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Call Centre di PT. X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 154-169.
- Tobing, D. S. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*, 3(1).
- Wening, N. (2017). Dampak restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensi keluar survivor. *KINERJA*, 9(2), 135-147.

- Wignyowiyoto, S. (2002). Leadership–Followership: Hubungan dinamis kepemimpinan–keanakbuahan sebagai kunci sukses organisasi. *PPM. Jakarta*.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 4(1).
- Wulandari, E., & Tjahjono, H. K. (2011). Pengaruh kompetensi, independensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada BPKP Perwakilan DIY. *Jurnal Bisnis Teori & Implementasi*, 2(1), 27-44.
- Zahra, Y., & Mariatin, E. (2012). Hubungan kepercayaan karyawan pada organisasi terhadap komitmen kepada organisasi pada PT. Bank X. *Jurnal Universitas Sumatra Utara: Psikologia*, 56-61.