

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Karyawan yang puas adalah karyawan yang senang dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang puas cenderung lebih Komitmen dalam bekerja. Karyawan akan bersedia mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang ada di perusahaan. Kesediaan dan kerelaan tersebut akan berdampak pada tingginya Komitmen karyawan di perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian, bahwa ada hubungan positif antara variabel kepuasan kerja dengan variabel Komitmen Karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi Komitmen karyawan pada PT.X. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah Komitmen karyawan pada PT.X. Dalam hal ini berarti hipotesis diterima.

Komitmen karyawan yang ditunjukkan dengan aspek *Affektive commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment*, tidak mutlak dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan aspek prestasi kerja, pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan, promosi, dan pengembangan potensi individu, memberikan kontribusi sebesar 9,1 % terhadap pembentukan Komitmen karyawan terhadap PT.X. Sedangkan 90,9 % lainnya disebabkan oleh faktor-faktor lain yaitu

besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya aturan yang pasti yang dijadikan pegangan, keberanian pemimpin mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, perhatian kepada karyawan, kebiasaan yang mendukung tegaknya Komitmen karyawan terhadap organisasi atau PT itu sendiri. Berdasarkan kategori skor jawaban subjek pada variabel kepuasan kerja dan Komitmen karyawan, secara umum subjek penelitian memiliki kepuasan kerja 77,27% (51 subjek) yang tergolong sedang dan Komitmen karyawan 53,04 % (35 subjek) yang tergolong sedang

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak PT.X

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan terhadap organisasi PT.X. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi PT.X. komitmen karyawan dapat tetap terjaga dengan baik, maka perusahaan dapat mempertahankan atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mempertimbangkan aspek prestasi kerja, pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan, promosi, dan pengembangan diri. Kepuasan kerja akan mendorong komitmen karyawan terhadap organisasi dengan baik, terutama mengenai *Affektif commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitmen*

2. Bagi pihak peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini menunjukkan sumbangan efektif Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan terhadap organisasi atau PT.X, sebesar 9,1 % hal tersebut memberikan penjelasan bahwa masih terdapat beberapa faktor lain yang turut mempengaruhi meningkatnya Komitmen Karyawan yaitu sebesar 90,9 %, peneliti selanjutnya juga perlu menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi Komitmen Karyawan terhadap organisasi yaitu besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya peraturan yang pasti dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan atau tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, perhatian kepada karyawan, kebiasaan yang mendukung menguatnya Komitmen Karyawan terhadap organisasi.

Kelemahan penelitian ini adalah peneliti tidak membagikan skala secara langsung kepada subjek. Sehingga peneliti tidak mengetahui secara mendalam bagaimana proses pengisian skala yang dilakukan oleh subjek. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat membagikan skala secara langsung kepada subjek sehingga peneliti dapat mengetahui proses penelitian dan mencegah adanya kesalahan dalam pengisian skala oleh subjek.