

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung, untuk mengetahui pengaruh faktor personal, faktor situasional, faktor posisional terhadap komitmen organisasi, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Gambaran secara umum faktor personal karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung yang terdiri enam sub-variabel yaitu kemampuan, pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai setiap indikator yang di jawab oleh karyawan memiliki tingkat nilai tinggi. Indikator faktor personal tertinggi terdapat pada indikator kemampuan karyawan memahami pekerjaan yang dilakukan, kemampuan karyawan berkomunikasi dengan rekan kerja dan mandiri mengerjakan pekerjaan dan indikator terendah pada indikator pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, keberanian mengungkapkan pendapat, keinginan untuk bekerja. Hasil koefisien regresi pada faktor personal memiliki pengaruh yang kecil meskipun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Gambaran secara umum faktor situasional karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung yang terdiri tujuh sub-variabel diantaranya *structure*, *responsibility*, *reward*, *warmth*, *support*, *organizational identity and loyalty*, dan *risk* berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai setiap indikator yang di jawab oleh karyawan memiliki tingkat nilai tinggi. Indikator faktor situasional tertinggi terdapat pada indikator tingkat memahami nilai-nilai perusahaan, tingkat pemberian pujian dan indikator terendah terdapat pada indikator tingkat resiko saat mengerjakan tugas. Diketahui bahwa hasil

koefisien regresi faktor situasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi Bank bjb Cabang Utama Bandung.

3. Gambaran faktor posisional karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung yang terdiri uraian pekerjaan (*job description*), spesifikasi pekerjaan (*job specification*), dan spesifikasi orang/individu berada dikategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai setiap indikator yang di jawab oleh karyawan memiliki tingkat nilai tinggi. Indikator faktor posisional tertinggi terdapat pada indikator aspek-aspek pekerjaan, dan ringkasan pekerjaan yang jelas, dan indikator terendah kemauan karyawan mengikuti pelatihan. Diketahui bahwa hasil koefisien regresi faktor posisional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi Bank bjb Cabang Utama Bandung.
4. Faktor personal, faktor situasional, faktor posisional mempunyai hubungan yang kuat terhadap komitmen organisasi Bank bjb Cabang Utama Bandung. Tidak berpengaruh secara signifikan antara faktor personal terhadap komitmen organisasi, artinya bahwa meskipun faktor personal tidak signifikan tetapi masih dapat mempengaruhi meskipun tinggi tingkat pengaruhnya. Terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor situasional terhadap komitmen organisasi, kemudian terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor posisional terhadap komitmen organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian mengenai pengaruh faktor personal, faktor situasional, faktor posisional terhadap komitmen organisasi Bank bjb Cabang Utama Bandung, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan, hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Hasil Penelitian mengenai faktor personal karyawan pada Bank bjb Cabang Utama Bandung berada pada kategori tinggi. Penulis menyarankan agar perusahaan memperhatikan indikator-indikator yang masih rendah sesuai dengan tanggapan responden, yaitu pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, penulis menyarankan perusahaan apabila merekrut karyawan baru hal yang diutamakan adalah pengalaman kerja calon pegawai itu sendiri dikarenakan pengalaman kerja dapat membantu menambah wawasan karyawan. Indikator keberanian mengungkapkan pendapat, penulis menyarankan agar seluruh karyawan dapat berani mengungkapkan pendapat karena dengan mengungkapkan pendapat perusahaan dapat mengetahui kemampuan dan kecakapan setiap karyawan. Indikator keinginan untuk bekerja, setiap karyawan pasti selalu ingin bekerja tetapi adakalanya karyawan akan bosan ketika bekerja maka dari itu penulis menyarankan agar perusahaan dapat memberikan kontribusi kepada karyawan agar karyawan berkeinginan untuk bekerja tanpa ada rasa bosan dan malas.
2. Hasil Penelitian mengenai faktor situasional karyawan pada Bank bjb Cabang Utama Bandung berada pada kategori tinggi. Penulis menyarankan agar perusahaan memperhatikan indikator-indikator yang masih rendah sesuai dengan tanggapan responden, yaitu indikator tingkat resiko saat mengerjakan tugas, penulis menyarankan agar tidak ada terjadinya kelalaian dalam bekerja karena tingkat resiko dalam bekerja itu lebih tinggi maka dari itu pimpinan dan rekan kerja dapat saling mendukung karyawan lainnya untuk dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik karena hal ini untuk meningkatkan dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan.
3. Hasil Penelitian mengenai faktor posisional karyawan pada Bank bjb Cabang Utama Bandung berada pada kategori tinggi. Penulis menyarankan agar perusahaan memperhatikan indikator-indikator yang masih rendah sesuai dengan tanggapan responden, yaitu indikator terendah kemauan karyawan mengikuti pelatihan, penulis

menyarankan agar seluruh karyawan dapat mengikuti pelatihan yang di adakan oleh perusahaan karena pelatihan yang diberikan perusahaan akan mendapatkan keuntungan-keuntungan untuk diri setiap karyawan yang bekerja, pelatihan itu sendiri dapat menambah pengetahuan, wawasan, kecakapan.

4. Hasil Penelitian mengenai komitmen organisasi karyawan pada Bank bjb Cabang Utama Bandung berada pada kategori tinggi. Penulis menyarankan agar perusahaan memperhatikan indikator-indikator yang masih rendah sesuai dengan tanggapan responden, yaitu indikator terendah terdapat pada kesediaan untuk mengerjakan tugas di luar jam kerja, terkadang tidak semua karyawan mau bekerja lembur atau bekerja di luar jam kerja. Berbagai macam alasan yang digunakan untuk tidak lembur misalnya malas, tidak mendapatkan upah tambahan dan sebagainya. Maka dari itu penulis menyarankan agar perusahaan dan pimpinan untuk membujuk karyawan untuk bekerja lembur hal ini dapat menyelesaikan pekerjaan yang tertunda pada jam-jam kantor biasanya.
5. Dari hasil penelitian diketahui bahwa faktor personal, faktor situasional dan faktor posisional berpengaruh kuat terhadap komitmen organisasi karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung.