

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi berganda yang dilakukan mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Indo Everset Texindo Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Tanggapan karyawan bagian produksi di PT. Indo Everest Texindo Bandung mengenai pemberdayaan karyawan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi pemberdayaan karyawan yang terdiri dari keberartian (*meaningfulness*), kemampuan (*competence*), kemampuan untuk memiliki keputusan sendiri (*Self-determination*) dan pengaruh (*sense of impact*). Dimensi kebermaknaan (*meaningfulness*) merupakan dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi, sementara dimensi yang memiliki penilaian yang paling rendah adalah dimensi kemampuan dalam menentukan pilihan (*self-determination*)
2. Tanggapan karyawan bagian produksi di PT. Indo Everest Texindo Bandung mengenai kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari gaji/upah (*pay*), promosi (*promotion*), dan rekan kerja (*co-worker*). Dimensi promosi (*promotion*) merupakan dimensi yang memiliki penilaian yang paling tinggi, sementara dimensi yang memiliki penilaian yang paling rendah adalah dimensi gaji/upah (*pay*).
3. Tanggapan karyawan bagian produksi di PT. Indo Everest Texindo Bandung mengenai komitmen organisasi berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Dimensi komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi, sementara dimensi yang memiliki skor terendah yaitu dimensi komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa, pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Indo Everest Texindo Bandung dengan besarnya pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi

sebesar 32,6%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pemberdayaan karyawan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut. Hasil penelitian menyatakan bahwa, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Indo Everest Texindo Bandung dengan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 45,3%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang dirasakan karyawan tersebut.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai pemberdayaan karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan implikasinya terhadap peningkatan komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Gambaran pemberdayaan karyawan di PT. Indo Everest Texindo Bandung berada dalam cukup baik, tetapi ada beberapa yang perlu dilakukan perbaikan yaitu dimensi kemampuan dalam menentukan suatu pilihan (*self determination*). Diharapkan perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempunyai keleluasaan dalam menentukan pilihan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Menentukan pilihan adalah rasa untuk memilih suatu pilihan dalam memulai dan mengatur suatu tindakan, hal ini mencerminkan otonomi atas inisiasi dan kelanjutan dari perilaku dan proses kerja yang mengakibatkan peningkatan kontrol karyawan atas bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja (Sprietzer 2007, Robbinz et al 2007, Diskson 2009 dalam (Vali et al., 2013)
2. Gambaran kepuasan kerja di PT. Indo Everest Texindo Bandung berada dalam cukup baik, tetapi ada beberapa yang perlu dilakukan perbaikan yaitu dimensi gaji/upah (*pay*). Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan keadilan dalam pemberian gaji/upah kepada setiap karyawan.
3. Gambaran komitmen organisasi karyawan di PT Indo Everest Texindo Bandung berada dalam kategori cukup tinggi, ada beberapa yang perlu dilakukan perbaikan yaitu dimensi komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Hubungan karyawan dengan sebuah organisasi didasarkan pada *continuance commitment*, (Clinebell et al., 2013). karyawan tetap berkomitmen pada organisasi tertentu

- berdasarkan waktu dan upaya yang mereka habiskan untuk menguasai keterampilan khusus dan mendapatkan pengalaman Becker 1960 dalam (Clinebell et al., 2013).
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Organisasi yang menjalankan pemberdayaan, maka akan tumbuh perasaan puas dalam mengambil tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya, serta akan muncul perasaan bahwa mereka telah melakukan sesuatu yang berharga untuk perusahaannya dan meningkatkan percaya diri dalam melakukan sesuatu yang pada awalnya tidak pernah percaya, akibatnya akan terjadi peningkatan kepuasan kerja, kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain, bekerja dengan tujuan yang lebih jelas dan mendapatkan prestasi apabila tujuan tercapai. (Wibowo, 2016). Pemberdayaan karyawan membuat manajer untuk berbagi kekuatan pengambilan keputusan dengan karyawan untuk meningkatkan kerja dan kepuasan kerja karyawan (Spreitzer, Kizilos and Nason, 1997 dan Wagner, 1994 dalam (Abubakar & Sciences, 2014). Pemberdayaan karyawan menekankan bahwa eksistensi karyawan dalam organisasi sangat dihargai dan dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja (Ongori, 2008 dalam Hanaysha & Tahir, 2016).
 5. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja dipahami sebagai respon afektif terhadap pekerjaan dilihat secara keseluruhan (kepuasan global) atau berkenaan dengan aspek tertentu yaitu gaji, supervisi dan lain sebagainya (Tett, Meyer and Jhon, 1993 dalam (Saimir & Jonida, 2013). Kepuasan kerja adalah salah satu konstruksi sikap yang telah ada terbukti berhubungan dengan komitmen organisasi (Steers, 1997 dalam (Saimir & Jonida, 2013). Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya dan lebih memperhatikan pekerjaan mereka (Angel & Perry dalam Faisal, Fahmeed, Abeer Imam, Tahir Aziz, 2014). Kepuasan kerja berkorelasi dengan kepuasan kerja Tamini 2012, hasil penelitian sebelumnya menegaskan bahwa komitmen afektif kerja dan komitmen normatif meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak individu yang cenderung memiliki komitmen tinggi akan merasa lebih puas akan pekerjaannya (Kuruuzum, Cetin & Imrak, 2009 dalam Al-Tit & Suifan, 2015).