

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. XYZ untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Deskripsi tingkat kepuasan kerja karyawan PT. XYZ cenderung tinggi. Didalam penelitian ini dimensi respon emosional terhadap situasi pekerjaan memberikan derajat yang paling tinggi, dimana indikator tingkat keinginan menjaga pekerjaan dengan baik memberikan kontribusi paling besar. Sedangkan sebaliknya, dimensi yang memberikan derajat terendah adalah harapan terhadap hasil pekerjaan yaitu dengan indikator tingkat hasil pekerjaan yang maksimal.
2. Deskripsi tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. XYZ cenderung tinggi. Didalam penelitian ini dimensi *continuance commitment*/komitmen kontinu memberikan derajat yang paling tinggi, dimana indikator tingkat ketidaknyamanan bila meninggalkan pekerjaan memberikan kontribusi paling besar. Sedangkan, dimensi yang memberikan derajat terendah berasal dari dimensi yang sama, yakni *continuance commitment*/komitmen kontinu dengan indikator tingkat kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. XYZ.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. XYZ.

1. Mengenai kepuasan kerja pada dimensi harapan terhadap hasil pekerjaan yang memberikan derajat paling rendah, dengan indikator hasil pekerjaan yang maksimal. Hal ini menunjukkan karyawan PT.

XYZ menyadari keinginannya dalam memperoleh hasil kerja yang maksimal dan optimal masih kurang. PT. XYZ diharapkan dapat memicu adrenalin para karyawannya agar bisa berorientasi pada hasil kerja yang terbaik, salah satunya dengan cara memberikan *job description* dan *goal* yang spesifik supaya tidak ada kesalahpahaman untuk memahami pekerjaan yang mereka lakukan, serta mempermudah mereka untuk mencapai target.

2. Mengenai komitmen organisasi pada dimensi *continuance commitment*/komitmen kontinyu yang menghasilkan derajat paling rendah, dengan indikator kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi. Hal ini menunjukkan karyawan PT. XYZ menyadari bahwa kesediaan mereka untuk berkorban demi pekerjaan masih rendah. PT. XYZ diharapkan dapat meningkatkan simpati dan empati dalam diri karyawannya, salah satunya dengan melakukan kegiatan yang dapat mempererat hubungan antara anggota dan pimpinan, yakni *upgrading* atau malam keakraban. Kegiatan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kepedulian karyawan terhadap pekerjaan dan rekan kerjanya.
3. Karena kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, maka PT. XYZ perlu mempertahankan kepuasan kerja yang sudah tinggi dan meningkatkan kepuasan kerja yang masih rendah yaitu kepuasan kerja pada indikator kecintaan terhadap pekerjaan untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawannya. Hal ini dapat ditingkatkan dengan melakukan diskusi bersama antara anggota dan pimpinan untuk membahas beberapa hal yang menjadi penyebab ketidakpuasan karyawan guna menemukan solusinya.
4. PT. XYZ sebaiknya melakukan beberapa penelitian lanjutan guna mengetahui dan mengatasi masalah di organisasi. Penelitian dengan teori, faktor-faktor, dan variabel independen yang berbeda dapat memberikan hasil penelitian yang lebih kompleks. Pada dasarnya, penelitian yang telah penulis lakukan masih memiliki banyak

kekurangan, seperti adanya miskomunikasi, subjektivitas dari narasumber, hasil wawancara yang kurang akurat, serta ketidakmampuan penulis dalam menyelesaikan penelitian ini secara sempurna. Penulis berharap PT. XYZ melakukan lebih banyak penelitian mengenai masalah-masalah yang ada di perusahaan.