BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dari hasil pembahasan tentang pengaruh penghargaan terhadap komitmen karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gambaran tingkat penghargaan di PT Jasa Marga Persero cabang Purbaleunyi yang ditunjukan oleh hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan yang terdiri dari indikator tunjangan, bonus, jaminan sosial, promosi jabatan, piagam penghargaan, berada dalam kategori yang sangat baik. Hal ini mengandung arti bahwa sebagian besar karyawan PT Jasa Marga persero cabang purbaleunyi dalam melaksanakan pekerjaannya telah diberikan penghargaan yang sangat baik. Adapun indikator yang tertinggi adalah indikator bonus, sedangkan indikator terendah adalah indikator promosi jabatan.
2. Gambaran tingkat komitmen karyawan di PT Jasa Marga persero cabang purbaleunyi yang ditunjukan oleh hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan yang terdiri dari indikator komitmen afektif, komitmen normative, dan komitmen kelanjutan berada dalam kategori yang sangat baik. Hal ini mengandung arti bahwa sebagian besar karyawan PT Jasa Marga Persero cabang Purbaleunyi dalam melaksanakan pekerjaannya telah memiliki komitmen karyawan yang sangat baik. Adapun indikator yang tertinggi adalah indikator kelanjutan, sedangkan indikator terendah adalah indikator komitmen afektif.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan. Selain itu, koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh penghargaan terhadap komitmen karyawan berada pada kategori kuat yaitu mempunyai derajat keberpengaruhan.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada skor rata-rata setiap indikator, saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah diantara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel penghargaan, indikator promosi jabatan memiliki skor rata-rata terendah. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan promosi jabatan ialah meningkatkan intensitas turnover karyawan sehingga kesempatan untuk promosi jabatan lebih terbuka luas, perusahaan mengeluarkan biaya pelatihan dan pendidikan bagi karyawan, dan pimpinan meluangkan waktu untuk mengawasi dan melatih karyawan, serta mempererat hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Syarat-syarat yang ditetapkan perusahaan mengenai promosi jabatan ini hendaknya ditetapkan dengan tegas dan jelas, serta dapat menjamin kestabilan perusahaan dan dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan tanpa menimbulkan keraguan dan penafsiran yang berbeda. Hal ini harus dilakukan sehingga dapat menimbulkan dampak yang positif bagi perusahaan dan motivasi kerja. Selain itu syarat-syarat yang harus diterapkan harus mencakup hal-hal yang meliputi: kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas, dan komunikatif, seperti yang diungkapkan Hasibuan (2002:111). Dengan adanya ketentuan dan syarat-syarat yang jelas serta perusahan memberikan kesempatan dengan lebih terbuka maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja demi mendapatkan promosi jabatan yang diingikannya.
2. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel komitmen karyawan, indikator komitmen afektif memiliki skor rata-rata terendah. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen afektif ialah dengan melibatkan pendapat karyawan kedalam

keputusan yang dibuat organisasi, karena karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara afektif. memperkuat serta mengkomunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi. (Sweeney dan Mcfarlin, dalam Herman abdul (2005: 160))

3. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menggunakan instrument yang memuat sejumlah pertanyaan yang terbuka dan dilanjutkan dengan wawancara yang lebih dalam. Selain itu untuk penelitian yang berkaitan dengan komitmen karyawan diharapkan untuk dapat mengkaji dari berbagai faktor yang lebih luas lagi. Seperti dalam Miner dalam Sopiah (2008:163) yang mengemukakan beberapa aspek yang mempengaruhi komitmen karyawan, yaitu:

   a. Karakteristik pribadi (*Personal Characteristic*) yang terdiri dari faktor umum, masa jabatan, motivasi dan pendidikan.
   b. Karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan (*Job or Role Related Characteristic)* antara lain terdiri dari pengayaan pekerjaan serta peranan yang jelas dan sesuai.
   c. Karakteristik struktural (*Structural Characteristic*), berkaitan dengan tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional dan desentralisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kepemilikan karyawan serta control organisasi.
   d. Pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan (*Work Experience*), berkaitan dengan sikap positif organisasi, perasaan karyawan bahwa organisasi dapat diandalkan untuk memperhatikan keinginan karyawan yang dapat ditemui dalam pekerjaan.