

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan WMS (*Weight Means Score*) dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 2,97. Maka dari itu sesuai dengan dari hasil yang diperoleh, berarti Kepuasan Kerja pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah baik. Adapun untuk memperoleh gambaran Kepuasan Kerja pegawai Non PNS dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator yaitu indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju, pengawasan, serta rekan kerja.

Untuk gambaran Komitmen Organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dengan perhitungan WMS (*Weight Means Score*), diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,00. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berada dalam kategori baik. Untuk memperoleh gambaran Komitmen Organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat diukur melalui tiga indikator yaitu indikator komitmen afektif, komitmen normatif, serta komitmen berkelanjutan.

Dari hasil analisis data, nilai yang diperoleh dalam hasil uji koefisien korelasi yaitu sebesar 0,644, berarti kepuasan kerja mempunyai korelasi atau hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi. Selanjutnya untuk uji tingkat signifikansi koefisien korelasi diperoleh t_{hitung} sebesar 7,572 serta nilai t_{tabel} ($dk = n - 2$) dengan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,989 (*two tailed test*). Sehingga, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan begitu kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Sedangkan presentase hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang dilakukan dengan uji koefisien determinasi, diperoleh hasil sebesar 41,4%, hal ini berarti komitmen organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ditentukan oleh kepuasan kerja sebesar 41,4%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 58,6% disebabkan oleh faktor lainnya yaitu budaya keterbukaan, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan, dan faktor lainnya.

Untuk hasil analisis regresi diperoleh nilai sebesar (*constant*) sebesar 40,393 dan nilai beta sebesar 0,644, berarti jika tidak ada kepuasan kerja, maka komitmen organisasi tetap mendapatkan nilai 40,393. Sedangkan untuk nilai beta, berarti jika Kepuasan Kerja naik sebesar 0,644 maka akan diikuti dengan kenaikan sebesar 0,644 pada Komitmen Organisasi.

Maka dari itu berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

5.2 Implikasi

Melalui penelitian ini, diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Jika kepuasan kerja tidak terpenuhi secara optimal maka akan berdampak pada rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai. Maka agar kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap komitmen organisasi perlu memerhatikan beberapa faktor yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja, antara lain kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan keterampilan yang dimiliki pegawai, memberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaan, menciptakan kondisi kerja yang baik, pemberian gaji dan bonus yang adil, menyediakan kesempatan untuk mendapatkan promosi, meningkatkan pengawasan, memberikan dukungan dan apresiasi, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar pegawai. Dengan terpenuhinya hal-hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga akhirnya akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja membawa implikasi terhadap tinggi atau rendahnya tingkat komitmen organisasi pegawai.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, terdapat hal-hal yang dapat peneliti rekomendasikan yaitu:

1. Bagi Organisasi

Komitmen organisasi memiliki pengaruh dalam mewujudkan keberhasilan suatu organisasi, namun pada kenyataannya dalam suatu organisasi tiap pegawai memiliki tingkat komitmen yang berbeda-beda. Hal ini menyebabkan organisasi perlu memerhatikan faktor-faktor yang dapat membuat pegawainya memiliki komitmen organisasi yang tinggi, salah satunya dengan memerhatikan kepuasan kerja pegawai. Adapun rekomendasi yang dapat diajukan peneliti bagi organisasi yaitu:

- 1) Kepuasan kerja pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat telah berada dalam kategori baik, namun dapat lebih ditingkatkan lagi dengan memerhatikan indikator kesempatan untuk maju. Hal ini dilihat dari indikator tersebut mendapatkan skor paling rendah diantara indikator kepuasan kerja lainnya. Kesempatan untuk maju bukan hanya melalui promosi, tetapi juga melalui kesempatan pengembangan karir. Maka dari itu pimpinan organisasi dapat lebih memerhatikan dan fokus pada pengembangan karir pegawai Non PNS, seperti misalnya mengikutsertakan pegawai Non PNS dalam suatu pengembangan kompetensi atau pelatihan. Dengan begitu pegawai Non PNS akan merasa puas karena telah diberikan pengalaman untuk dapat mengembangkan diri, sehingga pegawai tersebut akan lebih berkompeten dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) Komitmen organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat telah berada dalam kategori baik, namun masih terdapat indikator yang belum optimal dan dapat lebih ditingkatkan lagi yaitu indikator komitmen berkelanjutan. Komitmen berkelanjutan sendiri berkaitan dengan persepsi pegawai tentang kerugian dan risiko yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Maka dari itu organisasi perlu memerhatikan kesejahteraan para pegawai Non PNS dengan memenuhi kepuasan kerja, karena dengan dipenuhinya kepuasan kerja maka akan memberikan perubahan pada komitmen organisasi ke arah positif. Dengan begitu para pegawai akan bertahan karena takut kehilangan berbagai keuntungan yang selama ini telah diperolehnya dari organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat membahas faktor dan variabel lainnya yang dapat memengaruhi komitmen organisasi, karena berdasarkan hasil penelitian terdapat 58,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh

peneliti. Berikut beberapa faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi yakni budaya keterbukaan, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan, dan lain seterusnya. Juga diharapkan dapat lebih mempelajari secara mendalam mengenai komitmen organisasi, sehingga nantinya hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih baik.