

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Indonesia Power Kamojang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat komitmen organisasi yang dapat dilihat dari *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment* berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT Indonesia Power Kamojang sudah mendapatkan penilaian yang baik dari karyawan khususnya di bidang pengembangan kompetensi pegawai. Dimensi yang memperoleh persentase paling tinggi adalah *continuance commitment*. Sedangkan dimensi *normative commitment* merupakan dimensi yang mendapat ketercapaian persentase paling rendah.
2. Tingkat kepuasan kerja yang dapat dilihat dari lima dimensi yaitu *work itself*, *pay*, *promotion*, *supervision* dan *co-workers* termasuk kedalam kategori tinggi. Dimensi yang mendapat tanggapan paling tinggi yaitu *co-workers* dan yang mendapat tanggapan paling rendah yaitu *work itself*.
3. Tingkat loyalitas karyawan yang dapat dilihat dari tiga dimensi yaitu *emotional loyalty*, *moral loyalty*, dan *continued loyalty* masuk dalam kategori sangat tinggi. Dimensi yang memiliki ketercapaian paling tinggi yaitu *continued loyalty*. Sedangkan dimensi yang memiliki ketercapaian paling rendah yaitu *moral loyalty*.
4. Berdasarkan hasil penemuan mengenai besarnya pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan yaitu:
 - a. Secara parsial, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan, dan ditemukan pula pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan
 - b. Secara simultan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja bersama-sama mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Indonesia Power Kamojang.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Indonesia Power Kamojang sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai komitmen organisasi sudah berada pada kategori baik, namun perlu adanya perbaikan pada dimensi *normative commitment* yang mendapatkan skor paling rendah. Untuk meningkatkan *normative commitment* karyawan bisa diberikan tanggung jawab yang lebih dari pekerjaannya agar karyawan bisa merasa nyaman dengan pekerjaannya.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa kepuasan kerja sudah baik, namun perlu adanya perbaikan pada dimensi *work itself*. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan kesempatan bagi karyawan untuk menerima tanggung jawab yang lebih atas pekerjaannya sehingga karyawan bisa merasa tertarik dengan tugas yang diberikan.
3. Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa loyalitas karyawan sudah cukup baik, namun dalam penelitian ini dimensi *moral loyalty* masih rendah. Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan ketentuan yang berlaku di perusahaan agar bisa menarik minat karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan dan memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dan berinteraksi secara positif.