

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung (Kantor Pusat) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, diketahui bahwa persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja yang terdiri dari dimensi pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja di PT. Pikiran Rakyat Bandung (Kantor Pusat) berada pada kategori tinggi. Perusahaan dinilai telah mampu memenuhi sebagian besar kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, karena masing-masing individu dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki berbagai keinginan dan kebutuhan yang ingin dipenuhi. Sehingga dengan usaha mereka bekerja sebaik mungkin akan menghasilkan apa yang menjadi harapan mereka terhadap perusahaan. Hal ini sangat menunjang terciptanya kondisi dimana karyawan dengan segenap hati memberikan kontribusi yang besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Jika terdapat kesesuaian antara beban pekerjaan yang dilakukan dengan apa yang diterimanya dari perusahaan, maka karyawan

tersebut cenderung puas. Namun sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja timbul ketika beban pekerjaan yang ada tidak sebanding dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan. Kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian besar dari perusahaan karena dampak yang ditimbulkan akan sangat kompleks jika perusahaan melalaikan hal ini.

2. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, diketahui bahwa persepsi karyawan terhadap komitmen organisasi yang terdiri dari dimensi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* di PT. Pikiran Rakyat Bandung (Kantor Pusat) berada pada kategori tinggi. Komitmen organisasi merupakan aspek penting dalam diri seorang karyawan, karena dengan komitmen inilah karyawan akan mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya hanya untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan mempunyai tingkat kesediaan yang tinggi untuk berusaha demi kepentingan dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan perusahaan. Unsur inilah yang tergabung dan tertanam dalam diri karyawan menjadi suatu sikap kerja yang positif dan menumbuhkan rasa tanggung jawab, kepedulian serta kebanggaan yang tinggi terhadap perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di PT. Pikiran Rakyat

Bandung (Kantor Pusat). Artinya, bahwa komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, akan berkomitmen terhadap perusahaan. Sikap kerja yang positif akan timbul ketika apa yang menjadi harapan karyawan dapat terpenuhi dengan baik oleh pihak perusahaan. Karena, tujuan dasar dari seseorang bekerja tidak akan terlepas dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi diantaranya adalah karakteristik individu/faktor personal, faktor organisasi, faktor nonorganisasi serta faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi di PT. Pikiran Rakyat Bandung, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk masalah ketidakpuasan karyawan dalam hal promosi jabatan, perusahaan dapat memperbaikinya dengan cara :
 - Menyusun rencana secara jelas dan terperinci mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan promosi jabatan yang akan dilakukan. Perusahaan harus terlebih dahulu menentukan sistem yang akan digunakan dalam

promosi jabatan. Perusahaan dapat menggunakan sistem penilaian prestasi kerja yang berkelanjutan. Dengan sistem ini, karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, dan karyawan akan merasa dihargai.

- Dalam menentukan siapa yang akan dipromosikan, perusahaan harus benar-benar menilai keseluruhan aspek yang ada pada diri karyawan. Perusahaan dapat melakukan penilaian secara periodik, berkelanjutan dan seobjektif mungkin agar kinerja dari masing-masing karyawan terlihat. Hal ini dapat dijadikan pedoman dalam memutuskan karyawan mana yang layak untuk dinaikan jabatannya.
 - Perusahaan harus dapat menginformasikan program promosi jabatan secara transparan kepada seluruh karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk mencegah terjadi kecurigaan/pandangan negatif karyawan terhadap sistem promosi yang ada. Jika ini dapat dilaksanakan dengan baik oleh pihak perusahaan, maka tidak akan ada karyawan yang merasa didiskriminasikan.
2. Pengawasan yang dijalankan saat ini dinilai belum dapat menumbuhkan kesadaran karyawan untuk tetap bekerja seoptimal mungkin. Karyawan cenderung bekerja dengan baik jika saja pengawasan sedang dilakukan oleh perusahaan. Permasalahan ini dapat diperbaiki dengan meningkatkan sistem pengawasan yang ada. Pengawasan harus dilakukan secara periodik dan berkelanjutan. Perusahaan juga harus dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan cara menumbuhkan kesadaran bahwa bekerja dengan baik bukan saja dilakukan jika ada pengawasan dari pihak

perusahaan, tetapi karyawan harus bekerja dengan baik karena memang mempunyai tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan. Keadaan seperti itu dapat dicapai dengan *reward and punishment*.

3. Untuk permasalahan mengenai ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan, pihak perusahaan terlebih dahulu harus mencari penyebab dari ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan tersebut. Banyak faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi. Misalnya saja, ketidaksesuaian antara beban pekerjaan yang berat dengan waktu penyelesaian yang terlalu singkat. Tentunya hal ini akan menjadi kendala bagi karyawan untuk menyelesaikannya. Atau, disebabkan juga karena kurangnya personil atau anggota dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, penyelesaian pekerjaan menjadi terganggu karena mungkin disebabkan oleh sikap mental karyawan itu sendiri yang mempunyai motivasi yang rendah. Dengan mencari tahu terlebih dahulu penyebab dari permasalahan tadi, perusahaan dapat mencari solusi yang tepat untuk berbagai alasan tersebut.
4. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat mengerjakan pekerjaan di luar jam kerja mereka dengan cara meningkatkan kepuasan kerja dari segi finansial, misalnya adanya uang lembur.