

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasa terlibat dengan pekerjaan akan merasa puas dan senang akan pekerjaan yang sedang dijalani di perusahaan. Karyawan yang memiliki sebagian besar ketertarikan yang berpusat pada pekerjaan secara umum akan puas bekerja di perusahaan atau organisasi tempat dimana karyawan tersebut bekerja. Hasil ini mendukung hipotesis 1.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasa puas dan menyukai pekerjaan yang sedang dijalani di perusahaan, akan berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan, dengan tujuan untuk tetap bertahan didalam organisasi tempatnya bekerja saat ini. Karyawan yang puas akan pekerjaan atau profesi yang sedang dijalani akan memiliki

komitmen untuk bertahan di dalam organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Hasil ini mendukung hipotesis 2.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen profesional. Maka, dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang merasa puas dan menyukai pekerjaan yang sedang ditekuni akan merasa bangga dan antusias terhadap profesi yang sedang dijalani saat ini. Karyawan tersebut akan merasa bahwa profesi merupakan hal yang penting dalam menunjukkan jati diri. Hasil ini mendukung hipotesis 3.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah terdapat 8 responden yang tidak dapat digunakan untuk pengujian hipotesis dikarenakan tidak memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh peneliti, untuk penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti melibatkan responden yang lebih banyak agar memperoleh hasil data yang lebih baik. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama, agar mencari variabel baru seperti *Employee Engagement*, *Turnover Intention*, dan lingkungan kerja sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih luas dalam penelitian selanjutnya.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diberikan beberapa rekomendasi atau saran sebagai berikut :

- a. Pada variabel keterlibatan kerja, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah adalah indikator “Sebagian besar tujuan dalam hidup saya berorientasi pada pekerjaan”. Perusahaan perlu memberikan motivasi dan penanaman visi misi kembali kepada karyawan, agar karyawan dapat lebih fokus pada pekerjaan mereka dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Departemen SDM dapat melakukan beberapa aktivitas untuk meningkatkan fokus karyawan dalam bekerja seperti mendengarkan dan menghargai ide-ide baru dari karyawan, memelihara hubungan sosial yang baik dengan karyawan, membantu perencanaan karir, dan memberi apresiasi terhadap peningkatan kerja baik sekecil apapun, beberapa hal tersebut dapat membantu karyawan untuk lebih semangat dan fokus dalam bekerja.
- b. Pada variabel kepuasan kerja, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah adalah indikator “Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya”. Perusahaan dalam proses pencapaian tujuan juga harus memperhatikan apakah karyawan merasa terbebani secara berlebihan dengan target yang terlalu besar atau terdapat kebijakan yang membuat karyawan dirugikan. Maka dari itu, perusahaan harus lebih berhati-hati dalam proses pengambilan keputusan, agar dapat mencapai keputusan terbaik yang menguntungkan kedua belah pihak. Contohnya seperti keputusan pemutusan kontrak bagi karyawan kontrak dan pengurangan gaji pada karyawan tetap jika tidak mampu memenuhi target yang

diberikan oleh perusahaan, lebih baik mengganti sistem *punishment* tersebut dengan sistem *reward* atau *bonus*, jadi apabila karyawan mampu memenuhi bahkan melebihi target yang diberikan maka akan memperoleh apresiasi atau imbalan tambahan yang akan diberikan oleh perusahaan.

- c. Pada variabel komitmen organisasional, nilai rata-rata jawaban responden terendah adalah indikator “Saya menemukan bahwa nilai-nilai saya dan nilai-nilai organisasi saya sangat mirip”. Perusahaan dalam proses rekrutmen karyawan perlu lebih selektif kembali dalam memilih karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa karakteristik dari calon karyawan dengan budaya atau nilai-nilai organisasi dapat terhubung dengan baik, sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan.
- d. Pada variabel komitmen profesional, nilai rata-rata jawaban responden terendah adalah “Saya suka menjadi seseorang dengan profesi pekerjaan saya saat ini”. Hal ini berarti perusahaan perlu lebih berhati-hati dalam proses penempatan karyawan mereka. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan dan kemauan dalam menjalani posisi mereka di perusahaan tempat mereka bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdallah, A. B. (2016). An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector. *Communications and Network*, Vol. 9, pp. 28-53.
- Ahmed, S. A., (2000). Job Satisfaction and Organizational Commitment for Nurses. *Saudi Medical Journal*. Vol. 6, pp. 531-535.
- Allen, N. J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63, pp. 1-18.
- Anggraeni, D. S. (2013). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 1, no. 1, pp. 132-140.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*. Vol. 3, no. 4, pp. 77-86.
- Azis, N. A. dan Subroto, B. (2015). Professional Commitment, Auditor Independence, and Organizational Ethical Cultures: Empirical Evidence From Indonesia. Vol. 3, no. 9, pp. 29-36.
- Bashir, L. (2017). Job Satisfaction of Teachers in Relation to Professional Commitment. *The International Journal of Indian Psychology*. Vol. 4, no. 2, pp. 52-59.
- Clayton, B. dan Petzall, S. (2007). An Examination of The Organizational Commitment of Financial Planners. *International Review of Business Research Planners*. Vol. 3, no. 2, pp. 59-71.
- Faslah, R. (2010). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *Econosains*. Vol. 8, pp. 146-151.
- Finansial.bisnis.com. (2014, November 13). Diakses pada tanggal 1 Desember 2017, dari Finansial Bisnis: <http://finansial.bisnis.com/read/20141113/90/272781/cari-pegawai-tak-seperti-gigit-cabe>

- GajiUMR. (2017, Juni 4). Diakses pada tanggal 18 November, 2017, dari gajiUMR.com: www.gajiumr.com/gaji-umr-jawa-timur/
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Habe, H. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan Pada Toko Buku Fajar Agung di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.10, no. 02, pp. 19-28.
- Hehanian, G. E. (2017). Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Citra Maharlika Nusantara Corpora Cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*. Vol. 4, no. 2, pp. 1494-1502.
- Ibrahim, M. E. dan Ann, P. (2014). Effects of Organizational Justice, Employee Satisfaction, and Gender on Employees Commitment: Evidence from The UAE. *International Journal of Business and Management*. Vol. 9, pp. 45-59.
- Irmaningrum, N. (2016). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. MS. *Jurnal Psiko-Edukasi*. Vol. 14, pp. 48-56.
- Iswantri, F. D. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jom FISIP*. Vol. 1, no. 2, pp. 1-13.
- Kartiningasih. (2007). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Semarang). *Tesis Program Magister Manajemen*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Khan, H. A., (2012). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*. Vol. 6, no. 7, pp. 2697-2705.
- Liao, C. S. (2009). An Empirical Study of Employee Job Involvement and Personality Traits: The Case of Taiwan. *Journal of Economics and Management*. Vol. 3, pp. 22-36.
- Meyer, J. dan Allen, N. J. (1993). Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of A Three Component

Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 75, pp. 538-551.

- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Puspitawati, D. NM. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 9, no. 1, pp. 68-80.
- Rahayu, S. D. (2005). Pengaruh Komitmen Terhadap Respon Auditor Atas Tekanan Sosial. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. Vol. 9, no. 1, pp. 13-22.
- Rast, S. dan Tourani, A. (2012). Evaluation of Employees Job Satisfaction and Role of Gender Difference: An Empirical Study at Airline Industry in Iran. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 5, no. 7, pp. 91-100.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*: Edisi ke-10 Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sanger, M. G. (2013). Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 1, no. 4, pp. 1293-1303.
- Saputra, A. dan Andri, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JOM FISIP*. Vol. 4, no. 2, pp. 1-15.
- Saputra, A. A. dan Yono, H. L. (2013). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour di PT. Prima Graphia Digital. *Binus Business Review*. Vol. 4, no. 2, pp. 897-903.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*, Cetakan Ketiga. Bnadung: PT. Refika Aditama.
- Singh, A. (2014). Job Involvement, Organizational Commitment, Professional Commitment, and Team Commitment: A Study of Generational Diversity. *Benchmarking: An International Journal*. Vol. 22, No. 6, pp. 1192-1211.

- Sugiyono. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumarto, (2009). Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 11 no. 2, pp. 116-125.
- Sunyoto. D. (2013). *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: CAPS.
- Tang, L. T. dan Sarsfield, J. L. (1996). Distributive and Procedural Justice as Related to Satisfaction and Commitment. *SAM Advanced Management Journal*. Vol. 61, no. 3, pp. 25-31.
- Toban, C. dan Sjahrudin, H. (2016). The Antecedent and Consequence of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Business and Management Science*. Vol. 6, no. 2, pp. 26-33.
- Widarjono, A.(2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wulani, F. (2004). Analisis Hubungan Politik dan Dukungan Organisasional dengan Sikap Kerja, Kinerja, dan Perilaku Citizenship Organisasional. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 8, no. 2, pp. 113-134.