

BAB 5

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

5.1 Simpulan

Sesuai hasil pengujian, analisis serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dapat disimpulkan:

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada industri kecantikan (*hair removal service*) di Surabaya. Dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang perusahaan berikan mampu meningkatkan komitmen organisasional karyawan, oleh karena itu hal tersebut mendukung hipotesis pertama dalam penelitian.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada industri kecantikan (*hair removal service*) di Surabaya. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan, maka dengan itu, hal tersebut mendukung hipotesis kedua dalam penelitian.
3. Keterlibatan kerja memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada industri kecantikan (*hair removal service*) di Surabaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan dapat memengaruhi serta meningkatkan komitmen organisasional karyawan, maka dengan itu hal tersebut mendukung hipotesis ketiga dalam penelitian.

5.2 Saran

Berikut saran-saran yang yang dapat diberikan, sesuai hasil penelitian yang telah dilaksanakan:

5.2.1 Saran Akademis

Saran akademis yang diberikan peneliti untuk peneliti selanjutnya yaitu penelitian ini dapat berguna sebagai referensi apa bila menggunakan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat memperluas cakupan pengedaran kuesioner dan menambah jumlah responden sehingga dapat mencakup semua perusahaan pada industri kecantikan.

5.2.2 Saran Praktis

Berikut beberapa saran praktis yang peneliti berikan untuk meningkatkan komitmen organisasi pada suatu perusahaan:

1. Untuk variabel motivasi kerja, jawaban dengan nilai rata-rata terendah responden yaitu indikator “Saya mempunyai kemampuan untuk mengatasi kesukaran dalam melakukan pekerjaan.” dan “Saya mempunyai motif berdasarkan penerimaan uang.”. Berkaitan dengan hal tersebut, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan peningkatan kemampuan (*skill*) para karyawan, karyawan bisa diberikan pelatihan (*training*) lebih lanjut mengenai pekerjaan mereka. Serta, perusahaan atau atasan lebih memahami jika karyawan tidak selalu bekerja atau melakukan pekerjaannya berdasarkan penerimaan uang, melainkan ada faktor lain seperti jabatan yang diinginkan dalam berkarir, pengakuan dari lingkungan sekitar maupun pencapaian-pencapaian lainnya. Dengan komitmen organisasional karyawan akan meningkat.
2. Untuk variabel kepuasan kerja, jawaban dengan nilai rata-rata terendah responden yaitu indikator “Saya dapat mengembangkan karir dari pekerjaan yang saya lakukan.”. Berkaitan dengan hal tersebut, sebaiknya perusahaan menyediakan jenjang karir maupun kesempatan untuk memperoleh promosi kepada karyawan, karena dengan begitu karyawan akan lebih merasa dihargai dan akan berkomitmen lebih kepada perusahaan.

3. Untuk variabel keterlibatan kerja, jawaban dengan nilai rata-rata terendah responden yaitu indikator “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah di tentukan.”. Berkaitan dengan hal tersebut, sebaiknya perusahaan memperhatikan sistem kerja yang ada, diharapkan akan lebih efektif apabila perusahaan memperbaiki lebih lagi sistem kerja tersebut, membuat perencanaan (*to-do-list*), memberikan *deadline* lebih awal, serta memperhatikan dan menegosiasikan beban kerja karyawan. Agar tujuan dari perusahaan dan karyawan dapat tercapai secara bersamaan dan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

5.3 Keterbatasan

Peneliti memiliki berbagai keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, yaitu peneliti kesusahan dalam mencari perusahaan yang mengizinkan untuk mengedarkan kuesioner terhadap karyawannya. Pengedaran kuesioner dilakukan pada saat-saat pandemik virus COVID-19 yang sedang berlangsung, serta pemberlakuan kebijakan pemerintah Indonesia dan Surabaya yaitu PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), dimana banyak tempat-tempat pusat kecantikan memiliki jam-jam hingga hari-hari tertentu untuk menerima pelanggan, serta sebagian besar diberlakukan tutup sementara waktu hingga waktu yang tidak di tentukan seiring perpanjangan terus menerus pemberlakuan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dan bersamaan dengan hari raya Idul Fitri 1441H. Oleh karena itu, pengedaran kuesioner sebagian dengan di titipkan pada pusat kecantikan yang masih buka dan di ambil dalam 3 hingga 5 hari, karena pada saat PSBB *shift* waktu bekerja tidak sama seperti hari-hari normal, sehingga waktu bekerja karyawan bergantian. Serta banyak perusahaan menolak peneliti untuk mengedarkan kuesioner secara langsung karena perusahaan membatasi tamu yang datang karena untuk pencegahan penyebaran virus COVID-19 ini, oleh karena itu sebagian pengedaran juga dilakukan dengan pengedaran kuesioner online, yang di bantu oleh karyawan, manajer hingga pemilik perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdallah, A.B., Obeidat, B.Y., Aqqad, N.O., Janini, M.N.K.A., and Dahiyat, S.E. (2016). An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector. *Communications and Network*, 9, 28 – 53.
- Allen, N. J., dan Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Ansel, M.F., dan Sutarto, W. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende. *Jurnal Psikologi*, 5(2), 125 – 142.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivairate (8th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga.
- Logahan, J.M., dan Aesaria, S.M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan Pada BTN-Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551 – 563.
- Maryoto, S. K.K. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Yogyakarta: BPFE
- Muliani, N. M., dan Indrawati., A. D. (2016). Pengaruh Penempatan Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Agung Putra Apartment Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5868 – 5894.
- Murty, W. A., dan Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215 – 228.

- Puspita, C. D., Utomo, S. W., dan Sulistyowati, N. W. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. *The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi - Universitas PGRI Madiun*, 5(1), 364 – 380.
- Pride, W. M., Hughes, R. J., dan Kapoor, J. R. (2014). *Pengantar Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: Salemba Empat
- Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. *Value Added*, 8(2), 78 – 98.
- Ramadhayanti, A. (2019). *Aplikasi SPSS untuk Penelitian dan Riset Pasar*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (16th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, I. M. A., dan Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3201 – 3229.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., dan Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3103 – 3132.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian (22th ed.)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (23th ed.)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suputra, I. D. N. S. A., dan Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(9), 4628 – 4656.
- Tania, A., dan Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT.DAI di Surabaya. *AGORA*, 1(3), 1 – 9.
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., dan Putra, M.S. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125 – 145.
- Widayanti, K. S., dan Sariyathi, N. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7002 – 7029.