

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan pengujian hipotesis penelitian, maka simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja terhadap komitmen kerja. Kenaikan atau penurunan atas komitmen kerja secara signifikan dipengaruhi oleh seberapa tinggi tingkat keterlibatan konsumen terhadap pekerjaan.
2. Terdapat pengaruh signifikan komitmen kerja terhadap kepuasan. Tinggi rendahnya kepuasan karyawan dipengaruhi seberapa tinggi komitmen karyawan pada pekerjaan.
3. Keterlibatan kerja memiliki kemampuan untuk memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja.

5.2. Saran

Saran yang dapat diajukan berdasarkan pada simpulan penelitian di atas adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen kerja, tetapi berdasarkan nilai rata-rata penilaian atas keterlibatan pekerjaan, indikator penilaian terendah adalah pernyataan yang menyatakan bahwa tujuan hidup personal adalah yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Untuk itu, saran yang diajukan adalah manajemen perusahaan sebaiknya terus memotivasi kerja karyawan dengan memberikan pekerjaan yang bisa melibatkan karyawan secara langsung seperti melibatkan karyawan dalam satu proyek perusahaan sehingga karyawan memiliki keterlibatan kerja

semakin tinggi dan menilai bahwa keberhasilan tujuan pekerjaan adalah tujuan karyawan.

2. Komitmen kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi berdasarkan nilai rata-rata penilaian atas komitmen kerja, indikator penilaian terendah adalah pernyataan yang menyatakan bahwa bertahan untuk tetap bekerja di organisasi adalah masalah yang harus diperhatikan. Saran yang diajukan bahwa sebaiknya diperjelas dan disosialisasikan kepada karyawan bahwa tersedia karir yang bisa berkembang di perusahaan. Hal ini akan mampu mempertahankan karyawan di perusahaan. Selain itu, hubungan antara karyawan dengan atasan dan juga antar karyawan perlu ditingkatkan dengan cara adanya komunikasi yang cukup yang tidak ada batasan yang membatasi antara atasan dan karyawan, sehingga bisa meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja agar karyawan tetap mampu bertahan di perusahaan.

3. Perusahaan sebaiknya terus menjaga dan memperbaiki kondisi lingkungan kerjanya. Dalam bekerja, karyawan akan lebih menyukai keadaan yang bagi mereka nyaman untuk bekerja. Terlebih lagi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan pendukung yang berpengaruh cukup besar terhadap keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen kerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Carmeli A dan A Freud, 2004, Work Commitment, Job satisfaction, and Job Performance: An Empirical Investigation. *International Journal of Organization Theory and Behavior*. 7 (3), 289-309
- Damirchi QV dan G Rahimi, 2011, Job Boredom Proneness and Job Involvement in Small and Medium Enterprises of Tabriz, *Arabian Journal of Business and Management Review Vol. 1, No.3; October 2011*, pp. 15-19
- Guney S, O Diker, S Guney, E Ayranci, dan H Solmaz., 2012, Effects of Organizational Communication on Work Commitment: A Case Study on a Public Agency in Ankara. *Business Management Dynamics Vol.2, No.4, Oct 2012*, pp.18-29
- Hafer JC dan TN Martin, 2006, Job Involvement or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1-19
- Khan TI, FA Jam, A Akbar, MB Khan, dan ST Hijazi, 2011, Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management Vol. 6, No. 4; April 2011. 252 ISSN 1833-3850*
- Kuncoro, Mudrajad, 2008, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & menyusun Tesis?*, Jakarta: Erlangga
- Listianto, Tony dan Bambang Setiaji, 2008, Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta), www.asm.php/article/com
- Mahdi AF, MZM Zin, MRM Nor, AA Sakat, dan ASA Naim, 2012, The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention.

American Journal of Applied Sciences 9 (9): 1518-1526, 2012.
ISSN 1546-9239

- Omoniyi, T Adedapo, dan Adeyemi Y., 2012, Job Involvement & Organizational Commitment as Determinants of Job Performance among
- Padala, Shanmukha Rao, 2011, Employees' Job Satisfactions and Organisational Commitment in Nagarjuna Fertilizers and Chemicals Limited, India, International Research Journal of Management and Business Studies Vol. 1(1) pp. 017-027 February 2011
- Santoso PB dan Ashary, 2005, Analisis Statistika dengan microsoft eel & SPSS. Yogyakarta : Andi
- Seniati L, 2006, Pengaruh Masa kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia. Makara, Social Humaniora. Vol. 10. No. 2. Desember 2006: 88-97
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182, from <http://pages.bangor.ac.uk/~pes004/resmeth/mediation/mediation.htm>
- Tondok, Marselius Sampe dan Rita Andarika, 2004, Hubungan Antara Persepsi Gaya epemimpinan Transformasional dan Transaksional engan Kepuasan Kerja Karyawan, Jurnal from http://psikologi.binadarma.ac.id/jurnal/jurnal_marcel_rita.pdf, PSYCHE: Vol. 1 No. 1, Desember 2004
- Uygun, Akyay dan Gonca Kilic, 2009, A Study into Organizational Commitment and Job Involvement: An Application Towards the Personnel in the Central Organization for Ministry of

Health in Turkey. *Ocean Journal of Applied Sciences* 2(1),
2009. ISSN 1943-2429

Warsi S, N Fatima, dan SA. Sahibzada, 2009, Study on Relationship
Between Organizational Commitment and its Determinants
among Private Sector Employees of Pakistan. *International
Review of Business Research Papers*. Vol. 5 No. 3 April 2009
Pp. 399- 410

Widarjono A, 2010, Analisis Statistika Multivariat Terapan. Yogyakarta:
UPP STIM YKPN