

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai “pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi di jakarta” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Deskripsi dari kepuasan kerja, keterikatan kerja dan komitmen organisasi adalah sebagai berikut:
 - a. Komitmen organisasi pada karyawan perusahaan konstruksi di jakarta tergolong rendah dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pada penelitian ini, tingkat sangat rendahnya komitmen organisasi dapat dilihat dari tidak berkeinginan habiskan sisa karir pada perusahaan. Hal ini memicu komitmen organisasi menjadi rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi di perusahaan konstruksi yang ada di jakarta sangat buruk.
 - b. Kepuasan kerja pada karyawan perusahaan konstruksi di jakarta tergolong rendah dalam terwujudnya komitmen perusahaan. Pada penelitian ini, tingkat sangat rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari adanya pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan minat karyawan sehingga hal ini memicu

kepuasan kerja menjadi rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja di perusahaan konstruksi yang ada di Jakarta sangat buruk.

- c. Keterikatan kerja pada karyawan perusahaan konstruksi di Jakarta tergolong rendah dalam terwujudnya komitmen perusahaan. Pada penelitian ini, tingkat sangat rendahnya keterikatan kerja dapat dilihat dari tidak bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga hal ini memicu keterikatan kerja menjadi rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa keterikatan kerja di perusahaan konstruksi yang ada di Jakarta sangat buruk.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi di Jakarta. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi.
3. Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi di Jakarta. Artinya semakin tinggi tingkat keterikatan kerja karyawan semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

1. Keterikatan kerja dapat terjalin dengan adanya hubungan antara karyawan dengan suatu perusahaan. Adanya dua pihak yang terkait dapat memicu tingginya komitmen organisasi di suatu perusahaan. Tak dapat dipungkiri

adanya keterikatan kerja yang tinggi berdampak besar secara keseluruhan mengenai kinerja perusahaan.

2. Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan untuk dapat mempengaruhi kinerjanya di pekerjaannya. Karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya merasa kebutuhan secara materil dan non materil terasa cukup. Sehingga adanya kepuasan kerja dapat membuat karyawan dapat berkomitmen untuk perusahaan tempat kerjanya.

5.2.2 Implikasi Praktis

1. Pada variabel kepuasan kerja indikator yang paling tinggi terdapat pada indikator berkontribusi penting sebesar 85,6% (STS+TS). Hal ini membuktikan bahwa karyawan merasa tidak dapat berkontribusi penting bagi perusahaan. Artinya banyak diantara mereka yang menyukai pekerjaannya dan tidak merasa sesuai dengan minat yang diinginkan. Apabila hal tersebut terus berlarut maka akan berdampak pada penurunan terhadap pencapaian perusahaan dimana sulit untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan juga akan menghabiskan waktu atau biaya lain untuk dapat mencari karyawan baru.
2. Pada variabel keterikatan kerja indikator yang paling tinggi terdapat pada indikator merasa senang sebesar 88,8% (STS+TS). Hal ini membuktikan bahwa karyawan merasa tidak senang terhadap apa yang dikerjakannya. Artinya banyak diantara mereka tidak menyukai pekerjaannya, apabila hal ini terus menerus terjadi maka akan terjadi pekerjaan yang sia-sia berdampak

pada tidak maksimal pekerjaannya. Sehingga menjauhkan rasa terikat karyawan terhadap perusahaan konstruksi tersebut.

3. Pada variabel komitmen organisasi indikator yang paling tinggi terdapat pada indikator berkeinginan habiskan sisa karir sebesar 88,8% (STS+TS). Hal ini membuktikan bahwa karyawan tidak ingin menghabiskan sisa karirnya diperusahaan. Artinya bahwa diantara mereka tidak bersedia untuk pensiun dalam perusahaan konstruksi, apabila semua karyawan memiliki keinginan yang sama maka akan berdampak pada tidak adanya karyawan yang memiliki loyalitas yang baik didalam perusahaan konstruksi tersebut.

5.2.3 Saran

1. Pada variabel kepuasan kerja indikator yang paling rendah terdapat pada indikator kesesuaian bidang sebesar 56,8% (STS+TS). Meskipun hal ini tergolong rendah, namun ketidaksesuaian bidang merupakan hal penting bagi karyawan dalam bekerja. Artinya sebagian dari mereka tidak dapat memiliki alternatif pekerjaan lain sehingga harus berada diperusahaan konstruksi ini. Hal tersebut menjadi positif apabila perusahaan dapat memaksimalkan kinerja dari karyawan dan tidak ada pekerjaan alternatif lain sehingga secara tidak langsung fokus karyawan hanya diperusahaan konstruksi tersebut. Sementara dalam aspek pendidikan, karyawan yang mendominasi perusahaan konstruksi berpendidikan Diploma, namun dalam hal ini jenis pekerjaan yang diberikan

sama dengan karyawan berpendidikan SLTA. Adanya hal tersebut membuat pada karyawan berpendidikan Diploma merasa tidak dapat berkontribusi secara maksimal secara latar belakang yang dimilikinya. Dalam hal ini perusahaan secepatnya melakukan perputaran pekerjaan dari tugas satu ke tugas lainnya dan juga melakukan perluasan tugas yang berdampak untuk membuat karyawan merasa bahwa mereka lebih dari sekedar anggota dari perusahaan kemudian ditambah gaji dan upah yang didapat sesuai dengan apa yang dilakukan sehingga dapat terwujudnya kepuasan kerja di perusahaan konstruksi tersebut.

2. Pada variabel keterikatan kerja indikator yang paling rendah terdapat pada indikator tetap bertahan saat kesulitan sebesar 58,4% (STS+TS). Dalam hal ini ada karyawan yang ingin bertahan lebih lama dan juga ada yang tidak ingin bertahan lebih lama dalam pekerjaannya walaupun sedang mengalami kesulitan yang artinya rasa terikat mereka rendah. Artinya ada harapan terhadap peningkatan rasa terikat dari karyawan, alternatif cara untuk karyawan mau bertahan lebih lama dari kesulitan yaitu dengan memberikan timbal balik. Peran perusahaan sangat vital karena untuk dapat mencapai tujuan organisasi karyawan harus rela menghabiskan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sementara dalam aspek demografi yaitu aspek usia yang didominasi oleh 26-33 tahun, terlihat bahwa dalam usia ini dikatakan produktif sehingga membuat mereka merasa bekerja hanya mencari pengalaman, bekerja dengan senang sesuka hatinya dan tidak mau terikat

dengan perusahaan. Dalam hal ini pengelolaan SDM yang baik diperlukan dalam masalah ini, tak dipungkiri mendesain pekerjaan yaitu spesifik dan pekerjaan perlu dilakukan perusahaan dengan memanfaatkan kemampuan juga bakat dari karyawan merupakan hal yang harus dilakukan untuk meminimalisir masalah yang ada. Dukungan dan sumber daya perusahaan tersebut dilakukan untuk mencegah rendahnya keterikatan kerja yang terjadi di perusahaan konstruksi.

3. Pada variabel keterikatan kerja indikator yang paling rendah terdapat pada indikator bangga terhadap organisasi sebesar 68,8% (STS+TS). Hal ini membuktikan bahwa karyawan tidak merasa bangga terhadap perusahaan konstruksi tersebut. Artinya sebagian dari mereka tidak merasa bangga dan ada juga yang merasa bangga terhadap perusahaan yang dijalaninya, maka adanya harapan terhadap peningkatan rasa bangga kepada perusahaan sehingga dapat memicu rasa komitmen atas apa yang di kagumi terhadap perusahaan konstruksi tersebut. Sementara dalam aspek masa jabatan, didominasi dengan masa jabatan 4-6 tahun dan 7-9 tahun walaupun dianggap lama di perusahaan kebanyakan dari mereka tidak bangga bekerja di perusahaan konstruksi tersebut tidak ada pembaruan juga mereka merasa bosan dengan perusahaan tersebut karena sudah terlalu lama mereka bertahan merupakan faktor tidak merasa bangga. Perusahaan harus melakukan perubahan besar apabila ingin menciptakan komitmen organisasi yang tinggi bagi perusahaan, misal dari adanya jaminan ketika komitmen organisasi

karyawan baik mendapatkan reward, mengajak karyawan berdiskusi juga memberikan mereka kesempatan untuk kontribusi ide dan mengambil ide tersebut, menyampaikan kepada karyawan apabila tujuan organisasi tercapai maka profit atau keuntungan akan datang secara transparan. Apabila perusahaan dapat memberikan dorongan terhadap karyawan dengan kegiatan tersebut maka akan menciptakan loyalitas karyawan, sehingga berdampak pada komitmen organisasi yang baik bagi perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti dalam proses penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang ditemui. Dalam penelitian ini juga terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki untuk penelitian kedepannya dan ada yang harus diperhatikan untuk para peneliti yang akan datang dalam menyempurnakan penelitiannya. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Dalam penelitian ini hanya 125 orang jumlah respondennya, jumlah tersebut belum mencakup keadaan sesungguhnya. Penelitian ini menggunakan lima perusahaan konstruksi dengan mengambil 25 orang responden pada tiap perusahaan.
2. Penelitian ini sangat minim informasi secara langsung mengenai objek yang diteliti, karena pada penelitian berlangsung sedang mengalami pandemic Covid-

19. Sehingga data yang didapat tidak lengkap untuk dapat digunakan dalam analisis masalah

5.4 Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya

Pada penelitian ini, rekomendasi yang peneliti sarankan untuk penelitian selanjutnya diantaranya.

1. Penelitian yang dilakukan di tengah pandemic Covid-19 ini tidak mendapatkan informasi terperinci. Maka dari itu, peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya untuk mempersiapkan lebih matang dari jauh sebelum melakukan penelitian terkait masalah yang ingin diangkat dan bagaimana kondisi yang ada pada perusahaan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan kembali, baik menggunakan variabel sama maupun tidak atau juga dapat mengganti tempat penelitian saja.
3. Perlunya hubungan dengan teman yang mempunyai niat juga motivasi untuk dapat membantu menyelesaikan penelitian tepat waktu disaat pandemic Covid-19 ini.