

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi Keterlibatan Kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. KSS tergolong sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari faktor *Vigour* yang dirasakan karyawan sangat rendah, yang dikarenakan banyaknya karyawan yang merasa tidak semangat ketika bekerja. Selain itu, keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan pada faktor *Dedication* juga sangat rendah, yang dikarenakan rendahnya kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki. Terakhir, keterlibatan kerja karyawan jika dilihat dari sisi *Absorption* juga sangat rendah, yang dikarenakan mudahnya karyawan dalam memisahkan diri mereka dari pekerjaan mereka, yang menunjukkan kurangnya keterikatan mereka terhadap pekerjaan yang mereka miliki.
2. Deskripsi Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. KSS tergolong sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari faktor *Working Satisfaction* yang dirasakan karyawan sangat rendah, yang dikarenakan tidak puasnya karyawan terhadap kondisi tempat mereka bekerja. Selain itu, *Interpersonal Satisfaction* karyawan juga sangat rendah, yang dikarenakan rendahnya kerja sama yang mereka miliki dengan rekan kerja mereka. Terakhir, *Remunerative Satisfaction* karyawan juga sangat rendah, yang disebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji yang mereka terima.

3. Deskripsi Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT. KSS tergolong sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari faktor *Affective Commitment* yang dirasakan karyawan sangat rendah, yang dikarenakan karyawan tidak bisa menerima tujuan perusahaan sebagai bagian dari diri mereka, serta tidak adanya rasa obsesi dari mereka untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu *Continuance Commitment* yang dimiliki karyawan juga sangat rendah, karena karyawan merasa tidak sulit bagi mereka jika harus meninggalkan perusahaan, serta konsekuensi yang karyawan rasakan jika meninggalkan perusahaan tidak terlalu besar. Terakhir, *Normative Commitment* yang dirasakan karyawan juga sangat rendah, yang dikarenakan tidak adanya rasa terikat dan hutang budi bagi karyawan terhadap perusahaan.
4. Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. KSS. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya komitmen organisasi. Namun, jika keterlibatan kerja yang dimiliki semakin rendah maka komitmen organisasi akan menurun.
5. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. KSS. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya komitmen organisasi. Namun, jika kepuasan kerja yang dirasakan semakin rendah maka komitmen organisasi akan menurun.

6. Model Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja dapat memprediksi Komitmen Organisasi karyawan pada PT. KSS.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

### **5.2.1. Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini menemukan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja bisa mempengaruhi komitmen organisasi, saran untuk penelitian selanjutnya karena nilai *R-square* yang tinggi, penelitian ini bisa digunakan kembali untuk menguji permasalahan yang sama pada perusahaan lain.

### **5.2.2. Saran untuk PT. KSS**

1. Pada variabel keterlibatan kerja dalam dimensi *Vigour*, indikator yang memiliki jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah Indikator 1 (“Saya merasa bersemangat ketika bekerja”) sebanyak 97,1%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk melakukan evaluasi kepada karyawan mengenai pekerjaan mereka, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaannya. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penyebab karyawan merasa tidak semangat ketika bekerja.
2. Pada variabel keterlibatan kerja dalam dimensi *Dedication*, indikator yang memiliki jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah Indikator 6 (“Saya bangga dengan pekerjaan yang saya miliki”)

sebanyak 98%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk perusahaan dapat memberikan pemahaman lebih melalui sosialisasi kepada karyawan terkait kontribusi-kontribusi sosial yang diberikan kepada perusahaan kepada masyarakat.

3. Pada variabel keterlibatan kerja dalam dimensi *Absorption*, indikator yang memiliki jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah Indikator 9 (“Saya merasa sulit untuk memisahkan diri saya dengan pekerjaan saya”) sebanyak 99,1%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk memberikan tugas sesuai dengan *passion* kerja dan kapabilitas karyawan, sehingga karyawan dapat optimal dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini dapat dilakukan dengan mengevaluasi sistem kerja di perusahaan, melakukan diskusi dengan karyawan, serta memastikan bahwa karyawan berada dalam posisi yang tepat di perusahaan.
4. Pada variabel Kepuasan Kerja dalam dimensi *Working Satisfaction*, indikator yang memiliki jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah Indikator 3 (“Saya merasa puas dengan kondisi tempat saya bekerja”) sebanyak 91,3%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk melakukan evaluasi kepada karyawan mengenai kondisi kerja mereka. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui kekurangan pada kondisi kerja karyawan.
5. Pada variabel Kepuasan Kerja dalam dimensi *Interpersonal Satisfaction*, indikator yang memiliki jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak

Setuju tertinggi adalah Indikator 5 (“Saya memiliki kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya”) sebanyak 92,2%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk membentuk kelompok kerja dimana karyawan diberikan tugas-tugas yang harus dilaksanakan secara berkelompok. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat membangun kerja sama yang baik dengan karyawan lain.

6. Pada variabel Kepuasan Kerja dalam dimensi *Remunerative Satisfaction*, indikator yang memiliki jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah Indikator 7 (“Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan”) sebanyak 97,1%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk memperbaiki kebijakan kompensasi, dengan membuka ruang diskusi antara perusahaan dengan karyawan. Hal ini dimaksudkan agar terdapat titik temu antara kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi dengan kemampuan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan.