

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah melakukan penelitian dengan menguji dan menganalisis data hasil penelitian mengenai “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bagian Produksi Industri Keramik di Kabupaten Bogor”, maka Peneliti menyimpulkannya sebagai berikut:

1. Deskripsi persepsi dukungan organisasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi industri keramik di Kabupaten Bogor dapat disimpulkan sebagai berikut:
  - a. Persepsi dukungan organisasional pada karyawan bagian produksi industri keramik di Kabupaten Bogor tergolong rendah. Hal tersebut didukung oleh keadilan yang diukur oleh perusahaan yang kurang memberikan perhatian yang sama terhadap setiap karyawannya, penghargaan yang diukur oleh perusahaan tidak memberikan apresiasi atau penghargaan karyawan terbaik secara adil. serta kondisi kerja yang diukur oleh kondisi tempat kerja yang tidak aman dan tidak nyaman untuk karyawan.
  - b. Kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi industri keramik di Kabupaten Bogor tergolong rendah. Hal tersebut didukung oleh gaji atau pembayaran yang diukur oleh besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan beban pekerjaan, kesempatan promosi yang diukur oleh karyawan belum merasa diberikan peluang promosi jabatan atau meningkatkan karirnya jika memiliki kinerja yang baik, pengawasan yang diukur oleh atasan yang kurang dalam memberikan pengarahan, perhatian, dan motivasi

terhadap karyawan, serta hubungan dengan rekan kerja yang diukur oleh karyawan merasa rekan kerja tidak bersedia membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

- c. Komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi industri keramik di Kabupaten Bogor tergolong rendah, Hal tersebut didukung oleh komitmen afektif yang diukur oleh karyawan yang tidak ingin menghabiskan sisa karir di perusahaan dan perusahaan tidak memiliki arti secara pribadi, serta komitmen normatif yang diukur oleh karyawan tidak percaya seseorang harus setia kepada perusahaan dan merasa tidak wajib untuk tetap bertahan diperusahaan sehingga jika mendapat tawaran untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, maka lebih baik keluar dari perusahaan.
2. Persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi industri keramik di Kabupaten Bogor. Dapat diartikan bahwa komitmen organisasi akan meningkat jika persepsi dukungan organisasional yang dirasakan karyawan tinggi.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi industri keramik di Kabupaten Bogor. Dapat diartikan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap organisasi yang rendah menyebabkan tingkat komitmen organisasi yang rendah pula, sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap organisasi tinggi, maka tinggi pula tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.
4. Model penelitian persepsi dukungan organisasional dan kepuasan kerja dapat memprediksi komitmen organisasi karyawan bagian produksi industri keramik di Kabupaten Bogor.

## **B. Implikasi dan Saran**

### **1. Implikasi Teoritis**

Berdasarkan hasil penelitian, maka didapat beberapa implikasi teoritis yang akan melengkapi serta mendukung hasil penelitian sebelumnya, diantaranya:

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi dukungan organisasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu oleh Febriantoro & Juariyah (2018), Fahrizal & Utama (2017), dan Purnami (2017), dimana pada penelitian tersebut ditemukan bukti bahwa semakin rendahnya tingkat persepsi dukungan organisasional yang dirasakan karyawan maka akan berpengaruh terhadap rendahnya komitmen organisasi.
- b. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian memperkuat hasil penelitian sebelumnya yaitu oleh Dewi & Suwandana (2016), Ausri et al. (2018), dan Darmawan & Putri (2017), dimana pada penelitian tersebut ditemukan bukti bahwa semakin rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi maka komitmen terhadap organisasinya pun rendah.

### **2. Implikasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian maka didapatkan beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh industri keramik di Kabupaten Bogor, yaitu:

- a. Pada variabel persepsi dukungan organisasional, indikator dengan jumlah presentase tertinggi jawaban setuju dan sangat setuju adalah

indikator “perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan” pada dimensi penghargaan yaitu pada pernyataan negatif (perusahaan tidak peduli terhadap kesejahteraan karyawan) dengan jumlah presentase sebesar 39,81%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 39,81% karyawan bagian produksi industri keramik di Kabupaten Bogor merasakan perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Perusahaan dalam hal ini perlu konsisten terhadap kepeduliannya kepada karyawan bagian produksi agar karyawan merasa bahwa perusahaan memang benar-benar mendukung kesejahteraan karyawan.

- b. Pada variabel kepuasan kerja, indikator dengan jumlah presentase tertinggi jawaban setuju dan sangat setuju yaitu terdapat pada indikator “kesempatan karyawan menyelesaikan seluruh pekerjaan” pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan pernyataan (perusahaan memberikan kesempatan kepada untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan dari tahap awal hingga akhir) dengan jumlah presentase sebanyak 38,89%. Hal tersebut membuktikan bahwa sebanyak 38,89% karyawan bagian produksi industri keramik di Kabupaten Bogor merasa perusahaan sudah memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan dari tahap awal sampai selesai. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kondisi tersebut agar karyawan tetap produktif dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- c. Pada variabel komitmen organisasi, indikator dengan jumlah presentase tertinggi jawaban setuju dan sangat setuju terdapat pada indikator “tidak menemukan alternatif pekerjaan lain” yaitu pada dimensi komitmen keberlanjutan dengan pernyataan (jika berhenti dari pekerjaan, maka tidak takut dengan apa yang akan terjadi walaupun tidak memiliki pekerjaan lagi) dengan jumlah presentase sebesar 36,11%. Hal tersebut menunjukkan sebanyak 36,11%

karyawan bagian produksi industri keramik di Kabupaten Bogor takut jika berhenti dari pekerjaan. Perusahaan dalam hal ini harus dapat lebih meningkatkan komitmen karyawannya agar karyawan teteap merasa ingin bertahan di perusahaan.

### 3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Peneliti selanjutnya memiliki beberapa saran yang dapat diberikan, diantaranya:

- 1) Pada persepsi dukungan organisasional, permasalahan di perusahaan dapat diatasi dengan bersikap adil dan objektif kepada semua karyawannya atau memberikan perhatian yang sama kepada setiap karyawan. Penghargaan tidak seharusnya diberikan atasan kepada karyawan tertentu saja. Sistem penilaian kinerja selanjutnya dapat diterapkan di perusahaan agar perusahaan dapat secara adil memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan dengan kinerja yang baik serta dapat lebih memperhatikan kondisi atau lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk karyawannya.
- 2) Pada kepuasan kerja, permasalahan di perusahaan dapat diatasi dengan memberikan upah sesuai dengan tanggungan pekerjaan, contohnya perusahaan ketika mendapat pesanan produk lebih banyak dapat memberikan bonus upah atau uang lembur, memberikan karyawan bagian produksi kesempatan dalam promosi jabatan, atasan yang seharusnya lebih memperhatikan dan memotivasi karyawan ketika sedang bekerja, serta menumbuhkan komunikasi yang baik antar karyawan dengan mengadakan *employee gathering* atau *outing* kantor agar karyawan merasa nyaman dan dekat satu sama lain serta membuat karyawan tidak merasa bosan atas rutinitas pekerjaannya.

- 3) Pada komitmen organisasi, permasalahan di perusahaan dapat diatasi dengan membuat ikatan emosional kepada karyawan contohnya seperti memberikan kesempatan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan guna menghargai kontribusi karyawan serta dapat memberikan kesempatan karyawan untuk menyadari pentingnya bertahan lama di perusahaan akan menaikkan karir karyawan sehingga karyawan tidak berniat meninggalkan organisasi jika mendapat tawaran pekerjaan di tempat lain.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan dan kekurangan yang Peneliti hadapai selama melakukan penelitian, diantaranya yaitu:

1. Penelitian ini dilakukan saat kondisi pandemi Covid-19, sehingga proses pengambilan data tidak dapat dilakukan secara maksimal terkait dengan kebijakan perusahaan yang membatasi pengunjung yang hadir ke kantor.
2. Pengumpulan data pada penelitian dengan menggunakan kuesioner yang selanjutnya diolah sehingga hal tersebut terkadang menyebabkan jawaban yang diberikan oleh responden bias dan tidak memperlihatkan kenyataan sebenarnya.

### **D. Rekomendasi Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti kemudian merekomendasikan beberapa hal untuk penelitian selanjutnya dalam menyempurnakan penelitian ini, diantaranya:

1. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan pandemi Covid-19 telah berakhir sehingga proses pengambilan data penelitian dapat dilakukan secara maksimal.
2. Penelitian berikutnya dapat menggunakan metode penelitian lain seperti menggabungkan metode kuantitatif dengan metode kualitatif,

sehingga data yang diperoleh diharapkan dapat lebih memperlihatkan kenyataan yang sebenarnya.