

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitin yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat ditarik kesimpulan secara empiris berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, berikut ini adalah kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan :

1. Pada hipotesis pertama terdapat pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi yang artinya hipotesis pertama dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis mempengaruhi komitmen organisasi pada guru SMK swasta di Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa diberdayakan ditempat kerjanya dan memiliki keyakinan akan kompetensinya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tentunya akan merasa percaya diri dalam menjalani aktivitas pekerjaannya dan akan mempengaruhi keinginan untuk tetap bertahan pada organisasinya..
2. Pada hipotesis kedua terdapat pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang artinya hipotesis kedua diterima. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru SMK swasta di Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa puas dengan pekerjaannya tentunya akan lebih berkomitmen untuk organisasinya. Kepuasan kerja yang ditingkatkan seperti halnya peningkatan peluang kenaikan gaji, fasilitas kerja, kenyamanan suasana kerja dan lain sebagainya tentunya akan berpengaruh pada komitmen mereka terhadap organisasinya

3. Pada hipotesis ketiga terdapat pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang artinya hipotesis ketiga diterima. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis mempengaruhi kepuasan kerja pada guru SMK swasta di Jakarta Timur. Ketika responden merasa kompeten dan diberdayakan di tempat kerjanya serta memiliki tingkat pemberdayaan psikologis yang tinggi tentunya akan responden akan merasa lebih puas dan nyaman dengan pekerjaannya.
4. Pada hipotesis keempat terdapat pengaruh secara tidak langsung yang positif dan signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja yang artinya hipotesis keempat diterima. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis mempengaruhi komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja pada guru SMK swasta di Jakarta Timur. Maka, melalui peningkatan kepuasan kerja bagi responden tentunya akan meningkatkan komitmen organisasinya sehingga mereka akan lebih setia dan loyal terhadap organisasinya

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil instrumen yang memiliki nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah dalam pemberdayaan psikologis (PP9), kepuasan kerja (KK3), dan komitmen organisasi (KO6), dengan pernyataan “Dampak saya pada apa yang terjadi di tempat kerja saya besar”, “ Saya merasa bangga melakukan pekerjaan saya”, dan “Saat ini bertahan di organisasi saya merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya”.

Pada nilai indikator tertinggi variabel pemberdayaan psikologis yaitu PP9 dengan pernyataan “ Dampak saya pada apa yang terjadi di tempat kerja saya besar”. Hal ini menunjukkan bahwa para responden merasa memiliki pengaruh terhadap apa yang terjadi ditempat kerjanya, dan dapat tercermin dari bagaimana proses dalam menyelesaikan suatu persoalan melalui pengambilan keputusan bersama dan penyelesaian suatu program secara bersama-sama dan hal ini akan menciptakan rasa memiliki peran andil dalam menyelesaikan hal tersebut.

Selanjutnya, pada nilai indikator tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu KK3 dengan pernyataan “ saya merasa bangga melakukan pekerjaan saya”. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bangga terhadap pekerjaannya sebagai guru di sekolah. Perasaan bangga tentunya akan kepuasan dan senang terhadap dalam mengerjakan pekerjaannya walaupun pekerjaannya banyak dan berat akan tetap dijalankan dengan rasa senang dan bangga dalam menjalaninya, serta dengan adanya rasa bangga tersebut responden akan merasa mampu mencapai tujuannya karena faktor kebanggan terhadap pekerjaannya.

Berkaitan dengan hal tersebut, selanjutnya pada nilai indikator tertinggi variabel komitmen organisasi yaitu KO6 dengan pernyataan “saat ini saya bertahan di organisasi saya merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya “. Hal ini menunjukkan bahwa, responden merasa memiliki keinginan untuk bertahan dan memenuhi kebutuhannya. Adanya keinginan ini, responden akan

merasa memiliki tujuan yang harus dicapai serta berusaha untuk dapat bekerja secara optimal.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki beberapa keterbatasan dan peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini, adapun keterbatasan penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan tiga (3) variabel yaitu variabel pemberdayaan psikologis sebagai variabel *independent*, variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *dependent*. Berdasarkan hasil penelitian pada R-*square* diperoleh sebesar 22,4% dan 46,2%, serta sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya seperti budaya organisasi, keterlibatan kerja, lingkungan kerja, persepsi dukungan organisasi, dan variabel lainnya.
2. Penelitian ini terbatas hanya menggunakan satu variabel independen yang dipergunakan, namun masih terdapat variabel independen lainnya yang kemungkinan dapat mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi.
3. Adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya yang dikeluarkan dalam penelitian ini, sehingga peneliti tidak dapat sepenuhnya memperdalam hasil penelitian yang ada.

### 5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat membantu dan bermanfaat dikemudian hari. Adapun saran yang peneliti berikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja sebesar 2,899 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Peneliti berharap bagi penelitian selanjutnya dapat meneliti dan menganalisis pengaruh variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasi seperti halnya lingkungan kerja, budaya organisasi,

beban kerja, dan lain sebagainya sehingga dapat membuahkan hasil yang lebih baik lagi.

2. Guru sebagai responden dan juga pimpinan sekolah maupun lembaga pendidikan sebaiknya dapat memahami lebih dalam mengenai pentingnya dari pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja, dan juga komitmen organisasi guna menunjang keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrument yang memiliki nilai indikator terendah variabel pemberdayaan psikologis yaitu PP4 (saya takin dengan kemampuan saya) hal ini menunjukkan bahwa responden merasa masih kurang yakin akan kemampuannya, hal ini didasari dari masih adanya rasa kurang percaya diri terutama ketika menghadapi program - program baru. Berdasarkan hal tersebut, peneliti memberikan saran untuk meningkatkan keyakinan akan kemampuannya dengan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan ditempat kerja, dengan adanya pelatihan maka responden akan merasa yakin akan kemampuan yang didasari dari adanya kompetensi dan skill yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaanya.
4. Selanjutnya, pada nilai indikator terendah variabel kepuasan kerja yaitu KK8 (saya merasa puas untuk mendapatkan promosi), hal ini menunjukkan bahwa responden tidak puas terhadap promosi pekerjaanya, Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti memberikan saran terkait ini yaitu perlu adanya pembahasan lebih lanjut mengenai adanya peluang untuk mendapatkan promosi tersebut dan meningkatkan profesionalisme para responden serta mengikutsertakan pelatihan-pelatihan untuk menunjang hal tersebut dan melakukan penilaian kinerja.
5. Selanjutnya. pada nilai indikator terendah variabel komitmen organisasi yaitu KO2 (saya menganggap masalah yang terjadi di organisasi ini adalah masalah saya sendiri), hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kepedulian yang rendah terhadap masalah yang terjadi. Berdasarkan hal tersebut, menurut peneliti perlu dibenahi dengan meningkatkan kepedulian dan perhatian terhadap responden agar mereka merasa bahwa organisasinya

merupakan bagian darinya sehingga apapun masalah yang terjadi mereka akan menganggap masalah tersebut adalah bagian darinya sehingga dapat menuangkan pendapatnya untuk dapat memutuskan bagaimana penyelesaian permasalahan tersebut.

