

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi, pengawasan dari atasan dan rekan kerja yang dapat membuat karyawan merasa senang atau tidak senang dalam melakukan pekerjaannya di dalam organisasi.
2. Komitmen organisasi adalah rasa keterikatan yang timbul dari diri karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan diidentifikasikannya karyawan dengan tujuan organisasi dengan diiringi oleh tingkat keterlibatan karyawan serta kesetiaannya terhadap organisasi.
3. Dimensi yang berpengaruh cukup besar pada variabel X (kepuasan kerja) adalah dimensi pekerjaan dengan skor dimensi terbesar yaitu 276,00.
4. Indikator yang berpengaruh cukup besar pada variabel Y (komitmen organisasi) adalah indikator keterlibatan dengan sub indikator kesediaan berusaha demi organisasi memiliki skor sub indikator terbesar yaitu 276,14 .

5. Pada uji keberartian didapat hasil perhitungan F_{hitung} 21,28 dan F_{tabel} 4,00. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi yang digunakan adalah berarti.
6. Pada uji kelinieran didapat hasil F_{hitung} 0,911 dan F_{tabel} 1,88. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka persamaan regresi yang digunakan adalah linier.
7. Dari perhitungan koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,502. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan Kantor Wilayah PT. AJB Bumiputera Syariah Jakarta Selatan.
8. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 25,25% dan sisanya 74,75% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

B. Implikasi

Implikasi pada hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan Kantor Wilayah PT. AJB Bumiputera Syariah Jakarta Selatan, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki peranan yang besar dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan Kantor Wilayah PT. AJB Bumiputera Syariah Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil pengolahan data dari dimensi kepuasan kerja diperoleh skor terbesar adalah pekerjaan. Dengan adanya pekerjaan yang menarik bagi karyawan akan

membantu karyawan menjadi lebih giat dan bersemangat dalam bekerja dan hasil yang didapat pun menjadi maksimal sehingga timbulah kepuasan dari karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.

Kepuasan kerja pada karyawan tercermin dengan adanya harapan karyawan agar semua kebutuhannya dalam bekerja dapat terpenuhi dengan baik. Untuk itu, perusahaan membutuhkan usaha untuk mengelola faktor-faktor yang ada di dalam perusahaan untuk meningkatkannya. Namun, dalam peningkatan kepuasan kerja tersebut tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh komitmen organisasi karena masih banyak hal-hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan .

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada Kantor Wilayah PT. AJB Bumiputera Syariah Jakarta Selatan sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan agar selalu memperhatikan hubungan antar sesama karyawan karena dilihat dari dimensi kepuasan kerja yang paling rendah adalah rekan kerja sehingga perusahaan dapat memberikan usaha yang lebih untuk bisa menyatukan kebersamaan dan keakraban dengan rekan sekerja seperti diadakan *gathering* antar karyawan dan mengadakan pertemuan antar satu bagian dengan bagian lainnya.
2. Dilihat dari indikator komitmen organisasi yang paling rendah adalah kesetiaan. Untuk itu perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada

karyawan dengan cara memberikan penghargaan seperti adanya kenaikan jabatan, pemindahan posisi yang lebih sesuai dan mengadakan program pendidikan bagi karyawan sehingga kesetiaan karyawan semakin meningkat terhadap perusahaannya.

3. Antar sesama karyawan juga harus saling membantu dengan menunjukkan sikap menerima kritik dan saran, memberikan dukungan dalam pekerjaan dan saling kerjasama di antara karyawan.