

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji Pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Ketidakhadiran pada karyawan di PT Gikoko Kogyo Indonesia:

1. Komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (nilai-nilai organisasi dan tujuan organisasi), keterlibatan (kesediaan berusaha) dan loyalitas (keinginan untuk menetap).
2. Indikator keterlibatan mempunyai skor rata-rata 34,8%. Keterlibatan para karyawan di PT. Gikoko cukup tinggi sedangkan Indikator loyalitas memiliki skor rata-rata terendah, yaitu 32,3 yang dapat diartikan bahwa para karyawan memiliki masalah loyalitas terhadap perusahaan yang tentunya hal ini akan membawa dampak negatif bagi perusahaan yaitu perusahaan akan kehilangan karyawannya suatu saat nanti.
3. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang timbul dari dalam diri seseorang mengenai pekerjaan mereka yang meliputi pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, gaji, supervisi dan promosi.
4. Indikator pekerjaan itu sendiri mempunyai skor rata-rata 23,7%. Hal ini menandakan karyawan sangat puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sementara skor rata-rata gaji memiliki poin terendah yaitu, 16,6% artinya

karyawan tidak puas terhadap gaji yang mereka terima saat ini. Sementara mereka telah memberikan waktu, tenaga dan pikiran mereka untuk perusahaan.

5. Ketidakhadiran adalah kegagalan seorang karyawan untuk bekerja ditempat kerjanya, di saat karyawan yang bersangkutan dijadwalkan bekerja tanpa memperhatikan alasan yang dikemukakannya.
6. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi ketidakhadiran sebesar 58,1%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
7. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan :
  - a. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan ketidakhadiran. Artinya jika komitmen organisasi tinggi, maka ketidakhadiran akan rendah, dan sebaliknya jika komitmen organisasi rendah, maka ketidakhadiran akan tinggi.
  - b. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Artinya jika kepuasan kerja tinggi, maka ketidakhadiran akan rendah, dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah, maka ketidakhadiran akan tinggi.
  - c. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan ketidakhadiran.

## **2. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap variasi ketidakhadiran pada karyawan PT. Gikoko Kogyo. Hal ini menunjukkan bahwa

kedua hal tersebut memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan atau menurunkan ketidakhadiran.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk mengurangi Ketidakhadiran dapat dilakukan dengan memperhatikan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja setiap karyawan. Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa hal penting yang sangat perlu dipertahankan agar tidak terjadi Ketidakhadiran pada karyawan adalah dengan memperhatikan komitmen organisasi dan kepuasan kerja setiap karyawan sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja.

Walaupun bukan hanya Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja saja yang dapat mempengaruhi Ketidakhadiran pada karyawan PT Gikoko Kogyo karena, masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Ketidakhadiran.

Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja akan menurunkan Ketidakhadiran. Disamping itu, banyak faktor lain yang mempengaruhi Ketidakhadiran pada karyawan. Oleh karena itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi ketidakhadiran pada karyawan.

### **3. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Gikoko Kogyo, yaitu:

1. Keterlibatan karyawan untuk perusahaan sudah cukup bagus, dan hal ini perlu dijaga agar jangan sampai menurun kualitas keterlibatan para karyawan dan ada baiknya perusahaan dapat menyediakan waktu untuk membuat suatu acara yang dapat membangun partisipasi para karyawannya.
2. Kemudian mengenai loyalitas karyawan yang berdasarkan penelitian, angkanya cukup rendah sehingga perusahaan perlu memperhatikan keadaan ini. Jika loyalitas rendah, maka karyawan tidak akan peduli terhadap keadaan perusahaan, sehingga perusahaan perlu segera mengatasi masalah ini.
3. Pekerjaan itu sendiri, merupakan aspek yang membuat karyawan puas dalam bekerja, sehingga untuk menjaga hal itu mungkin perusahaan dapat melakukan rotasi, pemerdayaan pekerjaan dan lainnya.
4. Gaji merupakan aspek terendah dalam kepuasan kerja karyawannya. Perusahaan harus peka dalam masalah ini. Mungkin menurut karyawan, gaji yang diberikan perusahaan masih belum cukup, mengingat jasa mereka terhadap perusahaan. Terlebih dengan melambungnya harga-harga bahan pokok saat ini.