

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini telah berhasil mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dengan komitmen karyawan.

Tingkat kekuatan pengaruh antara karakteristik pekerjaan (X_1) dengan komitmen karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan perhitungan matrik koefisien korelasi dalam analisis jalur diperoleh $\rho_{yx1} = 0,483$ dengan kontribusi langsung sebesar 23,32%. Tingkat kekuatan pengaruh antara kepuasan kerja (X_2) terhadap komitmen karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan perhitungan matrik koefisien korelasi dalam analisis jalur diperoleh $\rho_{yx2} = 0,340$ dengan kontribusi langsung sebesar 11,56%. Sementara tingkat kekuatan pengaruh antara karakteristik pekerjaan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan komitmen karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan perhitungan pengaruh total 0,520 dengan kontribusi 52% sisanya 48% adalah faktor-faktor lain yang membentuk komitmen karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil kesimpulan yang dikemukakan di atas dapat dikatakan bahwa temuan penelitian ini menginformasikan adanya pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan.

Pertama, Pengaruh karakteristik pekerjaan (X_1) kuat terhadap komitmen karyawan (Y). Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada bank OCBC NISP, cabang utama, Bekasi. Implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan. Semakin tinggi derajat karakteristik pekerjaan, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan. Karakteristik pekerjaan memiliki peranan penting dalam proses bekerja karyawan. Melalui karakteristik pekerjaan ini karyawan cenderung mengurangi tingkat kebosanan dalam mengerjakan tugas yang berulang-ulang. Karakteristik pekerjaan mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasinya untuk lebih meningkatkan minat bekerja yang lebih baik..

Kedua, kepuasan kerja (X_2) dapat mempengaruhi komitmen karyawan (Y) Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada bank OCBC NISP, cabang utama, Bekasi. Implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula

komitmen karyawan. Kepuasan kerja memiliki peranan penting seputar perasaan karyawan. Melalui kepuasan kerja ini karyawan cenderung menilai apakah mereka dihargai atas apa yang telah mereka kerjakan. Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasinya untuk lebih maju guna meraih tujuan bersama.

Ketiga, karakteristik pekerjaan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara signifikan dapat mempengaruhi komitmen karyawan (Y). Karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pada akhirnya mempengaruhi komitmen karyawan pada bank OCBC NISP, cabang utama, Bekasi. Implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Semakin tinggi suatu tingkat pekerjaan pada dimensi pekerjaan dari karakteristik pekerjaan, maka karyawan semakin mengalami berbagai kondisi psikologis seperti kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang lebih puas dalam bekerja pada akhirnya akan membuat karyawan lebih komit dengan perusahaan tempat ia bekerja.

B. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain :

1. Bagi karyawan dapat memahami karakteristik atas pekerjaannya agar terjadi peningkatan kepuasan mereka dan sehingga karyawan akan berusaha memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.
2. Para manajer, Derajat karakteristik pekerjaan harus lebih ditingkatkan oleh para manajer (atasan) di bank OCBC NISP, cabang utama Bekasi. Hal ini mengingat bahwa, Para karyawan akan lebih senang dan puas apabila diberi kepercayaan lebih untuk menyelesaikan pekerjaan menurut apa yang mereka inginkan. Pada akhirnya komitmen mereka terhadap perusahaan pun akan meningkat.
3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai komitmen karyawan agar dapat terus menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan, Sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan.
4. Penilaian atas komitmen karyawan harus selalu dilakukan dan dimaksimalkan, manfaatnya adalah dari kegiatan tersebut banyak manfaat yang bisa diambil bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan-kebijakan yang strategis bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan.