

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. Komitmen Afektif adalah suatu komitmen yang timbul terhadap organisasi yang didasari oleh suatu keinginan diri untuk terus tetap pada organisasi.
2. Kepuasan kerja merupakan refleksi emosional karyawan atas pekerjaannya dimana karyawan melakukan penilaian terhadap pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan.
3. Indikator yang berpengaruh cukup besar pada variabel X (Komitmen Afektif) adalah indikator keterikatan emosional
4. Dimensi yang berpengaruh cukup besar pada variabel Y (kepuasan kerja) adalah dimensi pengawasan.
5. Dalam uji hipotesis di dapat F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu F_{hitung} 4,09 dan F_{tabel} sebesar 3,98. Hal ini berarti model regresi yang digunakan adalah signifikan, sedangkan uji linieritas di dapat lebih kecil dari F_{tabel} yaitu F_{hitung} 1,11 dan F_{tabel} sebesar 1,83. Hal ini berarti model regresi yang dipakai adalah model regresi yang linier.

6. Untuk menentukan hubungan antar dua variabel dengan menggunakan uji koefisien korelasi, dapat diketahui bahwa r_{hitung} sebesar 0,230 yang menunjukkan r_{hitung} lebih besar dari 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara komitmen afektif dengan kepuasan kerja hubungan secara positif
7. Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dengan kepuasan kerja berdasarkan perhitungan uji keberartian koefisien korelasi. Yaitu sebesar 2,02 dari t_{hitung} yang lebih besar dari dan 1,67 dari t_{tabel} .
8. Kontribusi yang diberikan oleh komitmen afektif terhadap kepuasan kerja sebesar 5,30%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, komitmen afektif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Alam Asri. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Walaupun tidak terlalu besar, namun komitmen afektif cukup mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja dari karyawan, sikap awal yang harus dimiliki adalah rasa memiliki dalam arti bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Untuk menciptakan rasa memiliki, seorang karyawan harus mempunyai rasa ingin bekerja yang berasal dari diri sendiri tanpa adanya paksaan. Dan perasaan atau rasa keinginan untuk bekerja termasuk dalam komitmen afektif.

2. Komitmen afektif memiliki hubungan yang positif atau berbanding lurus dengan kepuasan kerja, apabila komitmen afektif meningkat maka kepuasan kerja pun ikut meningkat.

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara komitmen afektif dengan kepuasan kerja dapat dilakukan di tempat lain. Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini

C. Saran

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

1. Dalam perekrutan harus dilakukan seleksi yang mengutamakan minat calon karyawan dalam bekerja demi kelancaran tugas-tugas yang akan diberikan kepada calon karyawan dalam bekerja.
2. Dilihat dari dimensi kepuasan kerja, yang paling rendah adalah sistem promosi. Untuk itu perusahaan harus merubah kebijakan sistem promosi yang tepat guna yang bertujuan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Sedangkan dari komitmen afektif dapat terlihat bahwa indikator paling rendah adalah identifikasi. Untuk itu perusahaan harus meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, seperti dalam pengambilan keputusan, rapat perusahaan serta berbagai pekerjaan lain yang sekiranya karyawan dapat dilibatkan dalam hal tersebut.