

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Masa kerja adalah jangka waktu atau jumlah waktu yang dihabiskan seorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan yang dihitung berdasarkan tahun. Masa kerja dihitung sejak karyawan bergabung dengan perusahaan dan dapat diperoleh dari catatan perusahaan.
2. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional, sikap, dan perasaan senang atau tidak senang pada karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja.
3. Komitmen organisasi adalah sikap seseorang untuk melakukan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas kepada perusahaan.
4. Ada pengaruh positif yang signifikan antara masa kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Artinya, jika masa kerja tinggi maka komitmen organisasi pada diri karyawan juga tinggi, dan sebaliknya jika masa kerja karyawan rendah maka komitmen organisasinya juga akan rendah.
5. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya, jika kepuasan kerja tinggi maka komitmen

organisasinya juga akan tinggi, dan sebaliknya jika kepuasan karyawan rendah maka komitmen organisasinya juga akan rendah.

6. Ada pengaruh positif yang signifikan antara masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya, jika masa kerja dan kepuasan kerjanya tinggi maka komitmen organisasinya juga tinggi, dan sebaliknya jika masa kerja dan kepuasan kerja rendah maka rendah pula komitmen organisasinya.

Kontribusi komitmen organisasi ditentukan secara simultan oleh masa kerja dan kepuasan kerja sebesar 78,4%. Melihat dari kontribusi pengaruh masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi hanya 0,784 atau 78,4%, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor tergolong kuat.

B. Implikasi

Masa kerja dan kepuasan kerja pada karyawan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa kedua hal tersebut memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator kepuasan kerja, didapat indikator yang paling rendah adalah promosi jabatan yaitu dengan skor total sebesar 733. Kesempatan promosi jabatan yang rendah jika dibiarkan terus menerus maka memungkinkan terjadinya kejenuhan dalam bekerja, hal ini dapat terjadi karena

karyawan kurang mendapatkan tantangan atau hal baru dalam melakukan pekerjaannya.

Implikasi dari hasil penelitian ini berdasarkan pengolahan data komitmen organisasi dapat dilihat bahwa indikator terendah terdapat pada indikator keterlibatan dalam bekerja dengan skor total sebesar 953. Pada indikator keterlibatan subindikator dengan skor total terendah yaitu peran karyawan sebesar 241.

Komitmen organisasi pada PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor tidak hanya dipengaruhi oleh masa kerja dan kepuasan kerja saja, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Oleh karena itu, sekiranya masih perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa masa kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil rata-rata hitung subindikator, ditemukan subindikator terendah yaitu promosi. Untuk meningkatkan komitmen maka perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan promosi kepada

karyawannya secara *transparan* atau terbuka, sehingga setiap karyawan mendapat kesempatan yang sama.

2. Pada variabel komitmen organisasi, indikator keterlibatan dalam bekerja memiliki skor terendah. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor, disarankan perusahaan lebih melibatkan karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan, terutama yang menyangkut pengambilan keputusan dalam rangka pencapaian target penjualan. Dengan melibatkan karyawan, maka peran dari setiap karyawan dapat terlihat dan karyawan merasa kemajuan organisasinya merupakan bagian dari perannya. Sehingga karyawan ingin terus berbuat yang terbaik untuk organisasinya.
3. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pada masa kerja yang masih tergolong baru, pihak perusahaan dapat membuat program-program yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawannya. Program yang diselenggarakan seperti memberikan pelatihan-pelatihan mengenai teknik penjualan yang baik atau komunikasi yang efektif kepada pelanggan., karena perusahaan ini bergerak di bidang penerbit dan percetakan buku. Selain itu, perusahaan juga perlu mengadakan *family gathering*. Dengan mengadakan *family gathering*, maka karyawan merasa dirinya dan keluarganya merupakan bagian dari organisasi, sehingga dapat meningkatkan ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan. Program ini tidak hanya dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan baru saja, tetapi seluruh karyawan. Program lain yang dinilai

mampu meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan memberikan penghargaan. Penghargaan akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi, seperti target tercapai atau terlampaui. Penghargaan dapat berupa bonus. Sehingga karyawan dengan masa kerja berapapun akan meningkatkan komitmennya pada perusahaan yang tercermin dari keterlibatannya dalam memajukan perusahaannya melalui peran aktif karyawannya.

4. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai komitmen organisasi diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.