

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deskripsi, analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab – bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara serentak antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Pachira Distrinusa. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:

1. Pengaruh antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang artinya adalah apabila komitmen organisasi meningkat, maka kepuasan kerja yang diperoleh akan meningkat.
2. Pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif yang artinya adalah apabila lingkungan kerjanya baik, maka kepuasan kerja yang diperoleh akan meningkat.
3. Pengaruh antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang artinya adalah apabila komitmen organisasi dan lingkungan kerja meningkat, maka kepuasan kerja yang diperoleh akan meningkat.
4. Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut $\hat{Y} = 27,394 + 0,387X_1 + 0,228X_2$, dimana nilai

konstanta (α) sebesar 27,394, komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,387 dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,228

5. Berdasarkan uji hipotesis yakni uji F, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara serentak terhadap kepuasan kerja, karena nilai F_{hitung} sebesar $30,975 >$ nilai F_{tabel} sebesar 3,103.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Pachira Distrinusa, semakin tinggi komitmen organisasi dan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang diperolehnya. Oleh karena itu, setiap karyawan harus meningkatkan komitmen organisasi dan setiap karyawan harus memelihara lingkungan kerjanya agar tetap kondusif dan nyaman untuk bekerja sehingga kepuasan kerja yang dirasakan setiap karyawan akan meningkat.

Berdasarkan rata – rata hitung skor pada variabel kepuasan kerja (y) dimensi tertinggi yakni pada pekerjaan itu sendiri, hal ini menunjukkan karyawan menganggap bahwa pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan merupakan tanggung jawabnya, dan yang terendah pada dimensi kepuasan kerja yaitu rekan kerja, dimana karyawan menganggap rekan kerjanya tidak mendukung dan menyenangkan pada saat bekerja.

Selanjutnya pada dimensi komitmen normatif diperoleh indikator terendah adalah kewajiban bertahan dalam organisasi untuk alasan moral. Hal tersebut terjadi karena masih banyak karyawan yang tidak memiliki rasa tanggung jawab

yang tinggi dan tidak mendukung norma dan kebijakan dari perusahaan sehingga komitmen normatif yang dimiliki oleh karyawan sangat rendah. Dan dimensi tertinggi pada komitmen afektif dengan indikator perasaan emosional, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki perasaan emosional yang kuat terhadap perusahaan.

Sedangkan pada dimensi lingkungan kerja fisik, skor indikator yang paling rendah adalah temperatur atau suhu. Hal tersebut terjadi karena ruangan kerja yang ditempati oleh karyawan memiliki suhu yang terasa pengap dan kurang nyaman sehingga karyawan merasa terganggu dan tidak dapat bekerja dengan baik oleh karena itu masalah temperatur atau suhu di lingkungan kerja fisik pada PT. Pachira Distrinusa harus di perhatikan agar karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dan skor tertinggi pada lingkungan kerja fisik adalah kelembaban udara, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat memperhatikan kelembaban udara di ruang kerja bagian produksi.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antar lain:

1. Bagi karyawan PT. Pachira Distrinusa, harus meningkatkan komitmen organisasi normatif yang dimilikinya karena komitmen organisasi terendah berasal dari kewajiban bertahan dalam organisasi untuk alasan moral. Cara meningkatkan komitmen normatif dapat dilakukan dengan cara mematuhi dan

mendukung segala norma dan semua kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan. Selain itu, setiap karyawan diharapkan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya di perusahaan tersebut sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan.

2. Untuk perusahaan PT. Pachira Distrinusa, harus memberikan perhatian yang lebih baik dalam mengatur dan memelihara lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut. Karena pemeliharaan yang baik dalam lingkungan kerja terutama lingkungan kerja fisik seperti mengatur temperatur atau suhu di dalam ruangan kerja lebih baik di atur senormal mungkin yakni dengan suhu 23 derajat *celcius*, ini berarti suhu diruangan tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawannya.
3. Untuk karyawan PT Pachira Distrinusa, harus memberikan sikap keberpihakan dan loyalitas yang tinggi dengan cara mengikatkan diri secara emosional dan tanggung jawab untuk perusahaan. Serta memelihara lingkungan kerja yang ada disekitarnya terutama mengatur suhu di dalam ruangan dengan baik dengan begitu akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawannya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambahkan subjek penelitian maupun variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

seperti komunikasi yang efektif, disiplin kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi dan lainnya sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih menyeluruh.