

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan ini memberikan kesimpulan secara empiris dan membuktikan bahwa hipotesis yang dikemukakan diawal adalah benar. Kesimpulannya sebagai berikut:

- a. Berdasarkan uji koefisien determinasi, kesimpulannya yaitu kontribusi yang diberikan variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja sebesar 44% dan sisanya 56% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
- b. Hasil uji hipotesis
 - a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai $F_{hitung} 40,007 > F_{tabel} 3,08$. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan semakin tinggi komitmen organisasi dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan . Begitu juga sebaliknya, komitmen organisasi dan lingkungan kerja rendah, maka semakin rendah juga kepuasan kerja karyawan.
 - b. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} 8,535 > t_{tabel} 1,9828$. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja

karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila komitmen organisasi rendah, maka semakin rendah juga kepuasan kerja karyawan.

- c. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai thitung $2,101 > t_{tabel}$ $1,9828$. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja rendah, maka semakin rendah juga kepuasan kerja karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh karyawan. Oleh karena itu, setiap karyawan perlu meningkatkan Komitmen Organisasi dan organisasi harus mengupayakan lingkungan yang mendukung kepada karyawan agar kepuasan kerja yang diperoleh karyawan juga meningkat.

Berdasarkan rata-rata hitung skor yang telah dilakukan menunjukkan bahwa rata-rata hitung skor terendah indikator dari variabel kepuasan kerja adalah indikator gaji. Hal dikarenakan masih terdapat karyawan yang merasa mendapatkan diskriminasi melalui gaji yang diperoleh.

Diskriminasi yang didapat karyawan disebabkan oleh adanya perbedaan status karyawan. Status karyawan bervariasi antara lain Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan (PJLP), dan Pegawai Tidak Tetap (PTT). Adapun, skor tertinggi dari indikator kepuasan kerja adalah pengawasan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa mampu dan menguasai pekerjaan pada saat mendapat pengawasan dari atasannya.

Berdasarkan rata-rata hitung skor yang telah dilakukan menunjukkan bahwa rata-rata hitung skor terendah indikator dari variabel komitmen organisasi adalah indikator berusaha keras mencapai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan masih terdapat karyawan yang merasa bahwa tujuan organisasi yang belum selaras dengan tujuan personal atau individu karyawan. Adapun, skor tertinggi dari indikator Komitmen Organisasi adalah keterlibatan dalam organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan merasa totalitas dalam bekerja, kerjasama dalam tim sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, karyawan dalam hal apapun karyawan harus terlibat.

Sedangkan pada variabel lingkungan kerja diketahui rata-rata hitung skor terendah indikatornya terdapat pada indikator pencahayaan. Hal ini dikarenakan kurangnya pencahayaan yang dialami oleh karyawan. Rata-rata hitung skor indikator tertinggi pada variabel lingkungan kerja berikutnya yaitu terdapat pada indikator fasilitas. Hal ini dikarenakan oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta menyediakan seluruh fasilitas yang memadai

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan saran yang telah dikemukakan di atas, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara tetap profesional dalam bekerja dan tidak melakukan perbandingan satu sama lain meskipun terdapat diskriminasi gaji yang diperoleh.
2. Bagi Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara, agar memenuhi kebutuhan pencahayaan. Terutama pada bagian Sub. Bagian Tata Usaha yang pekerjaannya sangat membutuhkan pencahayaan yang cukup agar karyawan bisa merasa lebih puas dalam bekerja. Pada Seksi Operasional Pemadam disediakan pos jaga yang pencahayaannya tidak menyilaukan mata karyawannya.
3. Bagi Karyawan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara, sebaiknya harus lebih memiliki tujuan yang selaras dengan organisasi sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.