

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan MNC Radio Networks Jakarta Pusat maka dapat disimpulkan Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:

4. Terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerjanya maka semakin meningkat komitmen organisasi karyawan. Dapat diketahui thitung dari kepuasan kerja  $3,667 > t_{tabel} 1,66$ .
5. Terdapat pengaruh yang positif antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi karyawan. Semakin baik keterlibatan kerja maka semakin meningkat komitmen organisasi karyawan. Dapat diketahui thitung dari Keterlibatan kerja  $5,390 > t_{tabel} 1,66$ .
6. Terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan yang dilihat dari  $F_{hitung} 24,298 > F_{tabel} 3,103$ . Semakin baik kepuasan kerja dan keterlibatan kerja maka semakin meningkat komitmen organisasi karyawan.

## **B. Implikasi**

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan MNC Radio Networks Jakarta Pusat. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah kepuasan kerja dan keterlibatan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi juga komitmen organisasi. Serta, semakin tinggi keterlibatan kerja, maka semakin tinggi juga komitmen organisasi.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan MNC Radio Networks, maka perusahaan harus bisa memenuhi kepuasan kerja dan karyawan harus terlibat dalam kegiatan perusahaan seperti ikut berpartisipasi memberikan ide pada perusahaan.

Data dari dimensi komitmen organisasi yang tertinggi adalah komitmen normatif dengan presentase sebesar 36,02%. Sedangkan data dari dimensi kepuasan kerja yang tertinggi adalah gaji/upah dengan presentase 25,18%. Dan untuk keterlibatan kerja yang tertinggi adalah dalam pekerjaannya dengan presentase 33,92%.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang bermanfaat, yaitu:

1. Saran untuk pihak MNC Radio Networks agar lebih meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan gaji/upah yang cukup kepada karyawan dan juga adil sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan. Selain itu para atasan juga harus lebih mendekati diri kepada karyawannya agar terjalin hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan agar karyawan yang berprestasi lebih terlihat dan bisa mendapatkan promosi sesuai dengan kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan.
2. Saran untuk karyawan MNC Radio Networks agar lebih meningkatkan komitmennya dalam berorganisasi dengan memiliki komitmen yang afektif dengan rasa bangga dan percaya diri berada di dalam perusahaan serta mempunyai perasaan bahagia dan nyaman terhadap perusahaan sebagai tempat untuk bekerja. Dan dengan memiliki komitmen yang berkelanjutan yaitu dengan perusahaan membanggakan karyawannya dengan cara memberikan kepercayaan penuh kepada karyawannya.
3. Saran untuk semua karyawan dan perusahaan MNC Radio Networks agar lebih meningkatkan keterlibatan kerja dengan cara ikut serta dan berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, pengembangan dan menyalurkan ide-ide yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan dan

karyawan harus ikut terlibat aktif didalamnya. Serta mementingkan apapun urusan perusahaan dari urusan pribadi para perusahaan.