

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan secara empiris melalui deskripsi, pengolahan data statistic, interpretasi dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka Peneliti dapat menyimpulkan hal – hal sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisas dengan nilai original sample 0,554 dan t-statistic > 1,96 yaitu 11,244. Hal ini memiliki arti bahwa jika karyawan AJB Bumiputera 1912 memiliki persepsi yang baik mengani dukungan yang diberi oleh perusahaan maka karyawan AJB Bumiputera akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dab signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai original sample 0,875 dan t-statistic > 1,96 yaitu 46,052.Hal ini memiliki arti bahwa, jika karyawan AJB Bumiputera memiliki persepsi yang baik terhadap dukungan organisasi yang diberi oleh perusahaan maka karyawan AJB Bumiputera akan memiliki kepuasan kerja tinggi.

3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai original sample 0,488 dan t-statistic > 1,96 yaitu 8,812. Hal ini memiliki arti bahwa, jika karyawan AJB Bumiputera 1912 memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan AJB Bumiputera 1912 akan memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap perusahaan.
4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai original sample pengaruh tiga variabel tersebut adalah 0,392 dan t-statistic > 1,96 yaitu 8,834. Hal ini memiliki arti bahwa melalui persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan AJB Bumiputera 1912 mampu mempengaruhi komitmen organisasi karyawan melalui kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan AJB Bumiputera 1912.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen yang memiliki nilai tertinggi dalam penelitian adalah PDO 4, KK 2, dan KO 1, -Organisasi saya sangat memperhatikan kesejahteraan saya, - Saya merasa aman dengan pekerjaan saya, -Saya tidak merasa menjadi “bagian dari keluarga” dalam organisasi saya. Responden menganggap bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan ini merupakan hal yang baik karena pada dasarnya setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan manapun akan mengharapkan kesejahteraan pada hidupnya. Kemudian, berdasarkan instrument kepuasan kerja, responden menganggap bahwa dirinya aman

dengan pekerjaannya saat ini, responden menganggap bahwa pekerjaannya akan bertahan dalam jangka waktu yang lama, sehingga membuat karyawan tidak perlu merasa untuk mencari pekerjaan yang lain. Komitmen organisasi karyawan juga dikatakan baik, karena responden memiliki pemikiran positif bahwa mereka adalah bagian dari keluarga dalam organisasi tersebut, dan ini merupakan hal yang baik, karena dengan adanya rasa bahwa dirinya adalah keluarga akan membuat bekerja terasa lebih nyaman, karena keluarga adalah sebuah hal yang nyaman dan hangat.

Selain itu, kepuasan kerja juga memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Jika perusahaan ingin meningkatkan komitmen organisasi karyawan, maka perusahaan dapat menggunakan peran persepsi dukungan organisasi untuk mempengaruhi segi positif dari kepuasan kerja karyawan. Kemudian, jika perusahaan dapat memberikan persepsi dukungan organisasi yang baik pada diri karyawan, maka karyawan semakin merasa diperdulikan dan dihargai, serta karyawan akan merasa bertanggungjawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi diatas, maka Peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat sebagai berikut:

- a) Dari hasil penelitian ditemukan bahwa besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasa kerja adalah 8,834 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian

serupa, disarankan untuk menganalisis pengaruh variabel – variabel lainnya yang diprediksi dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti keterlibatan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya

- b) Jika Peneliti selanjutnya ingin mengambil variabel yang sama, maka saran dari Peneliti adalah tingkatkan kualitas penelitian selanjutnya dengan menyempurnakan hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu, dengan cara menambah sampel jurnal dan mengganti objek penelitian yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, agar hasil penelitian yang akan datang lebih bervariasi.
- c) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen yang memiliki nilai terendah dalam penelitian adalah KO 9, dan PDO 1, KK 3, dan, -Saya merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya, - Organisasi saya memperhatikan pendapat – pendapat saya, -Saya merasa baik-baik saja bekerja di perusahaan ini. Hal ini sesuai dengan pra riset yang dilakukan oleh Peneliti dimana dari hasil wawancara yang dilakukan karyawan AJB Buiputera 1912 tidak memiliki keyakinan apakah akan tetap bertahan di perusahaan atau tidak, serta didukung dengan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi selama empat tahun terakhir. Kemudian, berdasarkan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan didapatkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling kuat yaitu sebesar 86,7 % dan 83,3 %. Dapat dikatakan bahwa karyawan kurang peduli terhadap

perusahaan karena karyawan tidak peduli terhadap masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Kepedulian karyawan terhadap perusahaan harus ditingkatkan agar komitmen karyawan terhadap perusahaan meningkat, sehingga karyawan akan lebih berdedikasi terhadap perusahaan. Kemudian, karyawan beranggapan bahwa pendapat yang mereka keluarkan tidak didengar, kepedulian organisasi terhadap pendapat yang dikeluarkan oleh karyawan seharusnya lebih diperhatikan, dengan begitu karyawan akan merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaannya. Selanjutnya, karyawan tidak senang dengan pekerjaannya di perusahaan. Hal ini terlihat dari karyawan yang tidak merasa baik – baik saja bekerja di perusahaan. Akan lebih baik jika perusahaan dapat menciptakan kondisi dan suasana bekerja yang lebih menyenangkan, agar karyawan merasa baik dalam bekerja dan kepuasan kerja yang ada dalam diri karyawan semakin tinggi.

- d) Peneliti menyarankan kepada pihak AJB Bumiputera 1912 untuk dapat mengetahui kebutuhan yang diharapkan karyawan dapat dipenuhi oleh organisasi. Perusahaan dapat melakukan pemetaan kebutuhan karyawan yang sekiranya dapat diwujudkan, dan pemetaan tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan penelitian internal perusahaan ataupun dengan sharing session antara karyawan dengan atasannya. Dikarenakan pemetaan kebutuhan karyawan merupakan wujud perhatian dan dukungan organisasi terhadap karyawan. Selain itu, dengan adanya pemetaan kebutuhan ini karyawan akan merasa bahwa aspirasi dan

pendapatnya memang didengar dan diperhatikan oleh perusahaan. Diharapkan dengan pemetaan kebutuhan ini karyawan semakin merasa bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap setiap karyawannya, yang dimana perasaan bahwa organisasi kurang memperhatikan pendapat karyawan memang memiliki nilai kecil berdasarkan hasil penelitian ini. Terlebih di masa pandemi *covid 19* seperti saat ini, dimana banyak masyarakat yang terkena dampak salah satunya dalam hal ekonomi, yang juga dirasakan oleh karyawan AJB Bumiputera 1912. Perusahaan dapat memberikan dukungan dengan memberikan kuota gratis bagi karyawan yang memang di rumahnya tidak terdapat jaringan *wifi* ataupun yang memang membutuhkan bantuan dalam hal kuota. Selain itu, pemberian kuota secara gratis dapat dikatakan sebagai bentuk perusahaan dalam memperhatikan aspirasi dan pendapat karyawan yang tetap harus bekerja secara daring meskipun mengalami kesulitan dalam hal kuota.

- e) Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan terkait bidang pekerjaan masing – masing karyawan. Dengan begitu karyawan akan merasa bahwa semua bakat dan keterampilan yang dimiliki semakin berkembang dan memang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Pelatihan ini diharapkan dapat membuat karyawan merasa baik-baik saja bekerja di perusahaan ini karena bakat dan keterampilannya yang selalu berkembang. Dikarenakan perasaan bahwa karyawan tidak baik-baik saja bekerja di perusahaan ini memang memiliki nilai kecil berdasarkan hasil penelitian ini. Kemudian, perusahaan juga dapat mengadakan *gathering* yang bisa menumbuhkan

rasa kekeluargaan di dalam diri setiap karyawan, sehingga karyawan akan semakin merasa dekat dengan rekan kerja maupun pimpinan. Diharapkan dengan semakin kuatnya rasa kekeluargaan dan saling memiliki yang ada di dalam organisasi akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Sehingga masalah apa-pun yang sedang dihadapi oleh organisasi akan dianggap oleh setiap karyawan sebagai permasalahannya sendiri, karena memang berdasarkan hasil penelitian ini karyawan kurang merasa bahwa masalah organisasi adalah masalahnya. Selain itu, pada masa pandemic *covid 19* ini perusahaan dapat mengadakan pelatihan secara daring dengan memanfaatkan berbagai aplikasi yang ada, perusahaan dapat mengadakan webinar agar keterampilan karyawan tetap dapat berkembang. Kemudian perusahaan juga dapat mengadakan *gathering* secara daring, meskipun tidak sebaik jika diadakan secara langsung, *gathering* ini tetap dapat memberikan kekuatan, semangat dan rasa kekeluargaan dalam perusahaan terlebih dalam masa sulit ini. Beberapa hal yang Peneliti paparkan diatas merupakan indikator dari persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja yang sudah teruji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.