

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Duta Putra *Land* di Jakarta. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 38,905 + 0,591 X$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kepuasan kerja (variabel X), maka akan mengakibatkan skor kenaikan komitmen organisasi (variabel Y) sebesar 0,591 pada konstanta 38,905.

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data, pada variabel kepuasan kerja, persentase indikator hubungan dengan rekan kerja dengan sub indikator dukungan dari rekan kerja pada kepuasan kerja sebesar 26,19%. Sedangkan, hasil persentase indikator kesempatan untuk promosi jabatan sebesar 24,48%. Pada komitmen organisasi, persentase indikator keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi sebesar 34,36%. Sedangkan, hasil persentase indikator kesediaan seseorang mengupayakan sekuat tenaga untuk menjadi bagian dari organisasi sebesar 31,75%.

Komitmen organisasi ditentukan oleh kepuasan kerja sebesar 44,53% dan sisanya sebesar 55,47% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain, seperti fasilitas kantor dan lokasi kerja.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Duta Putra *Land* di Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja termasuk salah satu variabel yang menentukan komitmen organisasi pada karyawan.

Implikasi dari penelitian ini, PT. Duta Putra *Land* di Jakarta harus dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawannya agar komitmen organisasi pada karyawan dapat meningkat. Rendahnya komitmen organisasi yang diakibatkan oleh buruknya kepuasan kerja karyawan, apabila hal ini terus dibiarkan maka akan mengurangi kinerja karyawan dan dapat meningkatkan *turnover* pada karyawan yang selanjutnya akan berakibat pada tidak tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data, pada variabel kepuasan kerja, persentase indikator hubungan dengan rekan kerja dengan sub indikator dukungan dari rekan kerja pada kepuasan kerja sebesar 26,19%. Sedangkan, hasil persentase indikator kesempatan untuk promosi jabatan sebesar 24,48%. Pada komitmen organisasi, persentase indikator keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi sebesar 34,36%. Sedangkan, hasil persentase indikator kesediaan seseorang mengupayakan sekuat tenaga untuk menjadi bagian dari organisasi sebesar 31,75%.

Dari hasil pengolahan data penelitian, terlihat bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka komitmen organisasinya

akan tinggi pula. Hal yang harus dilakukan oleh PT. Duta Putra *Land* di Jakarta adalah memperhatikan kesempatan untuk promosi jabatan untuk karyawannya. Selain itu, perusahaan juga harus dapat melihat keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi pada karyawannya. Hal ini didasarkan hasil perolehan skor rata-rata, indikator kesempatan untuk promosi jabatan dalam kepuasan kerja adalah terendah, yaitu sebesar 24,48%. Sedangkan, untuk komitmen organisasi, indikator kesediaan seseorang mengupayakan sekuat tenaga untuk menjadi bagian dari organisasi merupakan yang terendah, yaitu 31,75%.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi PT. Duta Putra *Land* dalam meningkatkan komitmen organisasi antara lain :

1. Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan mengusahakan memenuhi setiap kebutuhan yang di butuhkan karyawan dalam menunjang kelancaran pekerjaannya selama berada di perusahaan sehingga karyawan akan tetap loyal dan nyaman bekerja di perusahaan. Dengan begitu, karyawan memiliki rasa keterikatan yang selanjutnya akan berdampak pada komitmen organisasi yang semakin meningkat.

2. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, bahwa dalam menyikapi komitmen organisasi pada karyawan melalui indikator kesediaan seseorang mengupayakan sekuat tenaga untuk menjadi bagian dari organisasi merupakan yang terendah, yaitu 31,75%, maka sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan dan meyakinkan hal tersebut dengan lebih memberikan gambaran keuntungan berupa transparansi gaji ataupun keuntungan lainnya yang akan didapatkan jika menjadi bagian dari organisasi tersebut. Selain itu perusahaan dapat mengikutsertakan karyawannya agar berkontribusi langsung dalam setiap kegiatan perusahaan agar karyawan merasa bahwa perusahaan membutuhkan kinerjanya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.
3. Dalam menyikapi kepuasan kerja melalui indikator kesempatan untuk promosi jabatan dalam kepuasan kerja yang terendah adalah sebesar 24,48%. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kesempatan untuk promosi jabatan para karyawannya, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja karena terbukanya kesempatan untuk promosi jabatan. Dengan begitu, rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi pun akan meningkat atau komitmen organisasi karyawan juga akan meningkat.