

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 20 orang staf kantor PT. “X” di Cikarang, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan kepuasan kerja secara keseluruhan tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pembentukan tipe-tipe komitmen organisasi pada staf kantor PT. “X” di Cikarang.
2. Keenam facet kepuasan kerja, yaitu *the work it self, pay, promotion, supervision, co-workers, working condition* secara bersamaan tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *affective commitment* pada staf kantor PT. “X” di Cikarang.
3. Keenam facet kepuasan kerja, yaitu *the work it self, pay, promotion, supervision, co-workers, working condition* secara bersamaan tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *continuance commitment* pada staf kantor PT. “X” di Cikarang.
4. Keenam facet kepuasan kerja, yaitu *the work it self, pay, promotion, supervision, co-workers, working condition* secara bersamaan tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *normative commitment* pada staf kantor PT. “X” di Cikarang.
5. Dilihat dari masing-masing facet, facet *promotion* dari kepuasan kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pembentukan *affective*

*commitment* staf kantor PT. "X" di Cikarang. Adapun facet kepuasan kerja yang berkontribusi namun tidak signifikan terhadap *affective commitment* adalah *supervision* dan *pay*.

6. Dilihat dari masing-masing facet, facet *working condition* dari kepuasan kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pembentukkan *continuance commitment* staf kantor PT. "X" di Cikarang. Adapun facet kepuasan kerja yang berkontribusi namun tidak signifikan terhadap *continuance commitment* adalah *supervision* dan *co-workers*.
7. Dilihat dari masing-masing facet, tidak terdapat facet kepuasan kerja yang memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pembentukkan *normative commitment* staf kantor PT. "X" di Cikarang. Adapun facet kepuasan kerja yang berkontribusi namun tidak signifikan terhadap *normative commitment* adalah *work it self*, *co-workers* dan *working condition*.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka peneliti mengajukan beberapa saran, yaitu:

1. Saran teoretis
  - a. Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian mengenai komitmen organisasional, peneliti menyarankan untuk meneliti variabel lain yang terkaitan dalam pembentukan komitmen organisasi.

- b. Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan, peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai keterkaitan antara facet *promotion* terhadap *affective commitment*.
  - c. Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan, peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai keterkaitan facet *working condition* terhadap *continuance commitment*.
2. Saran praktis
- a. Bagi kepala HRD dan *country manager* mempertahankan facet-facet kepuasan kerja yang memberi kontribusi terhadap pembentukan komitmen pada staf kantor PT. “ X “ di Cikarang.
  - b. Bagi kepala HRD dan *country manager* dapat mempertahankan promosi jabatan yang diberikan pada karyawan, membuat dan mensosialisasikan persyaratan promosi secara terperinci kepada karyawan. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan *affective commitment* pada staf kantor PT. “ X “ di Cikarang.

Bagi kepala HRD dan *country manager* dapat mempertahankan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif di perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan *continuance commitment* pada staf kantor PT. “ X “ di Cikarang.