

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya antara lain, penelitian yang dilakukan oleh Mulyono (2010), Marschke *et al.* (2009); Damping (2004), Malik & Naeem (2010), Nasina *et al.* (2011); Duchon & Plowman (2005), Milliman *et al.* (2003).

Penelitian ini secara empiris mereplikasi penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Rego dan e Cunha (2008). Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui besarnya pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan) dengan responden karyawan PT. Wahana Teknik Indonesia di kota Bandung. Selain itu, peneliti ingin mengetahui apakah hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tetap konsisten walaupun sampel yang diambil berbeda.

Dari hasil analisis regresi sederhana yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif dan komitmen normatif sedangkan terhadap komitmen berkelanjutan tidak dapat dilakukan pengujian lebih lanjut karena instrumen penelitian yang digunakan tidak reliabel. Secara umum, hasil ini didukung oleh hipotesis Rego dan e Cunha (2008) dan dapat dikatakan bahwa hasil dari penelitiannya konsisten walaupun dilakukan dengan sampel yang berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi dengan beberapa alat uji, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Data yang diperoleh bebas dari *outliers*, artinya data yang diperoleh bebas dari data-data yang memiliki karakteristik unik yang dapat muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik untuk konstruk tunggal maupun konstruk kombinasi.
2. Data yang diperoleh valid dan reliabel dengan *Cronbach's Alpha* KA 0.774, KN 0.584, WS 0.859. Artinya bahwa kuisisioner yang dipakai tepat dan hasilnya valid seperti penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.
3. Spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif dan komitmen normatif, artinya bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat dibuktikan.
4. Spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap komitmen afektif. Sehingga spiritualitas di tempat kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi.
5. Dengan adanya pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen afektif dan komitmen normatif maka teori-teori yang terdapat dalam penelitian ini dapat dibuktikan.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan berbagai kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan di PT. Wahana Teknik Indonesia sebagai sampel penelitian.

1. Komitmen organisasi menjadi hal yang harusnya sudah menjadi perhatian bagi perusahaan. Karena bagaimanapun perusahaan yang sukses selain karena prestasi yang dimiliki, komitmen organisasi yang dimiliki oleh para karyawannya juga menjadi faktor utama. Komitmen organisasi yang dimaksud adalah komitmen afektif. Komitmen afektif yang tinggi, artinya bahwa adanya kelekatan emosional pekerja, mengidentifikasikan dirinya dan menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi untuk melanjutkan keanggotannya kedalam organisasi karena memang hal itulah yang mereka inginkan untuk tetap berada di organisasi. Perusahaan dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang melibatkan karyawannya untuk berpartisipasi. Partisipasi disini mengandung makna adanya keterlibatan para karyawan dalam aspek-aspek mental dan emosional yang mendorong mereka untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kegiatan yang dimaksud seperti adanya konsultasi karyawan dan terbukanya kegiatan berbagi opini atau keputusan-keputusan karyawan sebagai bentuk proses komunikasi atau teknik mendapatkan dan memanfaatkan umpan balik dari karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Tetapi yang berwenang untuk suatu keputusan hanyalah pihak perusahaan, karyawan hanyalah ikut dalam proses pengenalan atau identifikasi masalah, mengadakan *monitoring* dan evaluasi atas pekerjaannya, melaporkan kegiatannya, dan menyarankan atau mengusulkan saran-saran pemecahan masalah. Perusahaan juga dapat memberikan

- perhatian, dukungan, dan rasa percaya kepada tiap karyawannya perihal pekerjaan kantor sehingga karyawan akan merasa dihargai dan memiliki rasa identitas diri terhadap perusahaan.
2. Selain komitmen afektif, komitmen organisasi yang sama-sama penting dan harus menjadi perhatian bagi perusahaan yaitu komitmen normatif. Komitmen normatif yaitu komponen yang mencerminkan perasaan tentang kewajiban untuk tetap bekerja di organisasi. Pekerja dengan komponen normatif yang tinggi merasa harus tetap berada di organisasi. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan komitmen normatif yaitu pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi seperti bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa karyawan dapat menjadi beban namun bagi beberapa karyawan lainnya dapat menjadi poin penghargaan bagi dirinya. Perusahaan harus dapat memberikan nilai lebih bagi karyawannya dalam bentuk penghargaan, baik dalam bentuk berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan atau ada pula perusahaan yang memberikan penghargaan kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya yang bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Mendatang

Beberapa keterbatasan penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut:

Pertama, penelitian hanya dilakukan dalam satu perusahaan, sehingga peneliti tidak dapat mengeneralisasi hasil penelitian yang ada.

Kedua, penelitian ini memiliki responden yang terbatas hanya sebagian karyawan di perusahaan, akan lebih baik jika seluruh karyawan diikuti sertakan sebagai responden dalam penelitian ini.

Ketiga, responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, sehingga mempengaruhi hasil dari penelitian ini karena membuat penelitian ini hanya diikuti oleh orang-orang tertentu. Sehingga karakteristik demografi yang telah ditentukan tidak terpenuhi oleh peneliti. Penelitian selanjutnya lebih baik mencari perusahaan yang memang sesuai dengan karakteristik yang ditentukan.

Keempat, peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih mendalam tidak hanya spiritualitas terhadap komitmen organisasi saja misalnya dapat menambahkan variabel sikap kerja lainnya seperti kepuasan kerja, loyalitas karyawan, *turnover* sehingga hasilnya dapat menyempurnakan penelitian ini.