

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan komponen-komponen komitmen organisasi pada staf karyawan kantor pusat PT “X” Jakarta, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan kategori moderat antara kepuasan kerja dan *affective commitment* pada staf karyawan kantor pusat PT “X” Jakarta.
2. Tidak terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *continuance commitment* pada staf karyawan kantor pusat PT “X” Jakarta.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan kategori moderat antara kepuasan kerja dan *normative commitment* pada staf karyawan kantor pusat PT “X” Jakarta.
4. *Working condition* merupakan *facet* kepuasan kerja yang memiliki hubungan paling erat dengan *affective commitment* dan *normative commitment* pada staf karyawan kantor pusat PT “X” Jakarta.
5. Kepuasan pada *facet co-worker* merupakan kepuasan yang paling banyak dirasakan oleh staf karyawan kantor pusat PT “X” Jakarta.
6. *Facet* yang memiliki hubungan paling erat dengan tingkat kepuasan kerja pada staf karyawan kantor pusat PT “X” Jakarta adalah *promotion*.

7. Dari ketiga komponen komitmen organisasi, staf karyawan kantor pusat PT “X” Jakarta paling banyak memiliki *continuance commitment* yang kuat.
8. Faktor-faktor lain yang turut berperan dalam pengembangan derajat *affective commitment* pada staf karyawan kantor pusat PT “X” Jakarta antara lain adalah karakteristik organisasi, karakteristik pribadi, dan pengalaman kerja.
9. Derajat *continuance commitment* pada staf karyawan kantor pusat PT “X” Jakarta lebih berkaitan dengan faktor-faktor lain seperti investasi berharga dan proses konsiderasi.
10. Masa sosialisasi awal dan *psychological contract* merupakan faktor-faktor yang memiliki kecenderungan keterkaitan dengan *normative commitment* pada staf karyawan kantor pusat PT “X” Jakarta.
11. Faktor-faktor yang memiliki kecenderungan keterkaitan dengan kepuasan kerja pada staf karyawan kantor pusat PT “X” Jakarta adalah usia dan tingkat karir.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait.

1. Saran Teoritis
 - a. Saran yang diberikan bagi peneliti lain adalah melakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh *affective commitment* terhadap performa kerja, sehingga dapat diketahui lebih jelas mengenai keterkaitan antara kepuasan kerja dan *affective commitment* serta pengaruhnya terhadap *performance* karyawan.
 - b. Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan, peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara *facet working condition* dan *promotion* dengan *normative commitment*, sehingga hubungan kedua *facet* dan *normative commitment* dapat lebih tergambar.
 - c. Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan, peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian mengenai proses konsiderasi dan investasi, sehingga dapat diketahui lebih jelas bagaimana kontribusinya terhadap *continuance commitment*.

2. Saran Praktis
 - a. Saran yang diberikan bagi *General Manager HR & Services* PT “X” adalah meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang memuaskan secara fisik dan psikis dengan lebih memerhatikan kenyamanan, kebersihan, pencahayaan serta suhu udara di ruang tempat staf karyawan bekerja. Hal ini bertujuan untuk memperkuat derajat

affective commitment dan *normative commitment* pada staf karyawan kantor pusat PT “X” Jakarta.

- b. Bagi *General Manager HR & Services* PT “X”, peneliti menyarankan pengkajian ulang sistem promosi kenaikan jabatan sehubungan dengan banyaknya ketidakpuasan dalam hal tersebut. Hal ini ditujukan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang secara tidak langsung berkaitan juga dengan peningkatan derajat kekuatan *affective commitment* serta *normative commitment* pada staf karyawan kantor pusat PT “X” Jakarta.
- c. Bagi *General Manager HR & Services* PT “X”, peneliti menyarankan untuk melibatkan staf karyawan secara aktif dalam pengambilan keputusan sehingga seluruh staf karyawan dapat merasa turut berkontribusi dalam perusahaan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan persepsi mengenai keadilan dalam rangka memperkuat derajat *affective commitment* pada staf karyawan kantor pusat PT “X” Jakarta.
- d. Bagi *General Manager HR & Services* PT “X”, peneliti menyarankan untuk memertahankan karakteristik pekerjaan yang menggunakan pelbagai keterampilan, mengandung tantangan dan kemandirian. Hal ini bertujuan untuk memperkuat derajat *affective commitment* pada staf karyawan kantor pusat PT “X” Jakarta.
- e. Bagi *General Manager HR & Services* PT “X”, peneliti menyarankan untuk memberikan konseling pada staf karyawan yang akan mengundurkan diri mengenai alasan pengunduran diri yang nantinya

dapat menjadi bahan evaluasi, serta mengingatkan kerugian seperti kehilangan uang pensiun, *training investment*, karir, dsb., sehingga staf karyawan dapat memikirkan kembali dampak yang akan diperolehnya. Hal tersebut memiliki tujuan untuk menyikapi banyaknya *continuance commitment* yang kuat pada staf karyawan kantor pusat PT “X” Jakarta.

- f. Bagi *General Manager HR & Services* PT “X”, peneliti menyarankan untuk menambahkan materi pada program sosialisasi awal yang dapat memberikan gambaran mengenai visi dan misi perusahaan, tujuan perusahaan, peraturan perusahaan, *values*, apa yang perusahaan harapkan dari staf karyawan, serta kewajiban-kewajiban dari kedua belah pihak yaitu perusahaan dan staf karyawan. Hal ini bertujuan untuk memperkuat derajat *normative commitment* pada staf karyawan kantor pusat PT “X” Jakarta.