

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari berbagai hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari keamanan kerja terhadap komitmen organisasional.
3. Terdapat pengaruh positif secara tidak signifikan dari kepuasan gaji terhadap komitmen organisasional.
4. Terdapat pengaruh negatif secara tidak signifikan dari partisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap komitmen organisasional.

Dari empat hipotesis penelitian yang diajukan, terdapat dua hipotesis penelitian yang diterima, terjawab, atau terbukti kebenarannya, yaitu hipotesis pertama dan kedua. Hal ini memperkuat berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, baik yang dilakukan di Indonesia maupun luar Indonesia, di luar objek yang mana digunakan pada penelitian ini seperti Prihantoro (2012), Abdullah & Ramay (2011), Sihombing (2011), Astrini (2011), Budiarti (2007). Hasil penelitian ini sekaligus konsisten dengan berbagai teori yang pernah dikemukakan dan dikembangkan sebelumnya. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasional, serta

---

keamanan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Jadi, lingkungan kerja dan keamanan kerja sangat cocok digunakan untuk menghasilkan dan meningkatkan komitmen organisasional di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung.

Kepuasan gaji berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin memasuki usia lanjut, kompensasi bukanlah hal yang utama lagi, di masa-masa itulah dimana segala sesuatunya telah dicapai, pengakuan dan penghargaanpun telah banyak diterima. Tetapi bisa juga dikarenakan faktor perekonomian, biaya hidup yang semakin tinggi membuat seberapa besar kompensasi yang didapatkanpun masih saja kurang, sehingga kompensasi bisa saja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Irbayuni (2012) bahwa karyawan sudah cukup puas dengan kompensasi berupa insentif yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan merasa tidak berniat untuk keluar atau berpindah dari suatu perusahaan (komitmen organisasional).

Partisipasi pengambilan keputusan berpengaruh negatif secara tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. partisipasi dalam pengambilan keputusan, untuk karyawan teknik mengikuti prosedur sangatlah penting, karena aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan teknik sudah terperinci dan harus mengikuti standar yang telah ditetapkan di PT NTP, dengan adanya prosedur-prosedur inilah yang membuat karyawan merasa aman dan nyaman ketika melakukan pekerjaannya, sehingga partisipasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan dalam penelitian ini.

Menurut Mangkunegara (2005; dalam Brahmasari & Suprayetno, 2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, jabatan, dan ukuran organisasi. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* karyawan tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi (kehadiran) mengandung arti bahwa karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan dengan umur mengandung arti bahwa karyawan yang cenderung lebih tua akan merasa lebih puas daripada karyawan yang berumur relatif lebih muda, karena diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerja dan karyawan dengan usia relatif muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas. Menurut Spector (1997, 1997; dalam Seniati, 2006) mengatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam satu organisasi maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap pekerjaan. Dengan demikian, komitmen yang tinggi pada karyawan yang lebih lama bekerja dapat disebabkan oleh adanya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan/jabatan mengandung arti bahwa karyawan yang menduduki tingkat pekerjaanyang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif

---

dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan mengandung arti bahwa besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi. Koordinasi, dan partisipasi karyawan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan, peneliti memberikan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pihak yang terkait :

1. Untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasional karyawan, sebaiknya PT NTP harus meningkatkan faktor-faktor yang dapat membuat karyawan bisa loyal terhadap perusahaan seperti lebih memperhatikan lingkungan kerja dan keaman kerja yang tepat bagi karyawan, sehingga karyawan dapat termotivasi dengan begitu karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasional.
2. Melakukan fungsi-fungsi *Human Resource* yaitu pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia. Serangkaian fungsi-fungsi SDM tersebut untuk menghindari perusahaan dari kekosongan tenaga kerja. Bila banyak karyawan dengan masa kerja relatif tinggi telah mencapai usia lanjut, maka banyak pula tenaga kerja terampil yang harus diperoleh untuk mengisi kekosongan tersebut. Perusahaan juga perlu memperhatikan jenjang karier bagi karyawannya, agar karyawan merasa bahwa selama mereka bekerja diperusahaan tersebut prestasi-prestasi yang

telah mereka capai diakui perusahaan, sehingga dapat memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan dan memiliki rasa komitmen organisasional. Kesejahteraan terhadap karyawanpun perlu diperhatikan, untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan karyawan dengan perusahaan, serta memberikan ketenangan dan pemenuhan bagi pegawai serta keluarganya.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran Bagi Penelitian Mendatang**

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari keterbatasan, sehingga peneliti menyertakan pula saran yang perlu diperhatikan pada penelitian mendatang/*future resarch*, sebagai berikut:

1. Jumlah responden dalam penelitian ini masih sedikit, dalam pengambilan sampelnya hanya dikhususkan untuk karyawan teknik di PT. NTP Bandung, sehingga kurang mewakili populasinya. Untuk mendapatkan sampel yang lebih representatif, penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya mengambil sampel yang lebih luas, atau mengambil sampel dari tiap-tiap departemen yang ada di PT. NTP Bandung dengan kriteria-kriteria yang lebih selektif.
2. Penelitian ini dilaksanakan disaat menjelang pengauditan, ketika kebanyakan pihak sedang dalam kesibukan yang luar biasa, sehingga respon yang peneliti dapatkan kurang kondusif untuk dapat memenuhi target populasi penelitian yang dibutuhkan. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat

dilaksanakan bukan pada saat menjelang pengauditan, sehingga tingkat kesediaan mereka sebagai objek dan subjek penelitian akan lebih baik.

3. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lain yang mungkin saja terjadi di luar kemampuan dan kemauan dari peneliti, sehingga dapat mempengaruhi hasil penelitian. Penelitian menyarankan perlu dilakukan pengembangan dari penelitian ini agar diperoleh hasil yang lebih layak atau hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.