

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari bab-bab sebelumnya, maka peneliti dapat disimpulkan :

- 1 Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasional pada kepuasan kerja dosen tetap fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha.
- 2 Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari komitmen profesional pada kepuasan kerja para dosen tetap fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha.

Hasil penelitian ini sekaligus konsisten dengan berbagai teori yang pernah di kemukakan dan dikembangkan sebelumnya. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan pada kepuasan kerja, serta komitmen profesional berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja. Dengan demikian, komitmen organisasional dan komitmen dapat di tingkatkan atau di tumbuhkan untuk menghasilkan dan meningkatkan kepuasan kerja para dosen tetap Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan berbagai hasil penelitian yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, maka peneliti memaparkan beberapa implikasi yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja para dosen selaku tenaga pengajar pada organisasi:

- 1 Para dosen selaku tenaga pengajar yang bertanggungjawab untuk mendidik dan membekali diri para mahasiswanya tentu dituntut untuk berlaku profesional terhadap pekerjaannya. Profesionalitas seorang dosen tidak lepas dari upaya organisasi terkait,

dalam konteks ini adalah universitas tempat dosen tersebut bekerja. Universitas merupakan pihak yang mewadahi para dosen untuk bekerja dan berkarya, oleh sebab itu universitas adalah pihak yang berkewajiban untuk memelihara dan menjaga komitmennya terhadap para dosen. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan para dosen melakukan Pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap profesi, dan menjalin hubungan dengan rekan seprofesi.

2. Komitmen organisasional dari pihak universitas, apabila berhasil diterapkan secara berkesinambungan akan membangun komunikasi universitas dan para dosen, dari komunikasi inilah kedua belah pihak dapat saling mengerti tentang kebutuhan dan kepentingan masing-masing pihak. Hubungan yang saling memahami membawa kedua belah pihak kepada kerjasama yang solid, berkembang dan dapat membuahkan hasil. Hal ini pun dapat membantu para dosen untuk berkomitmen pula pada pekerjaannya, dimana dampaknya akan terasa secara langsung oleh para mahasiswa sebagai obyek dari pekerjaannya. Komitmen organisasional dan komitmen profesional yang tercipta selanjutnya akan dapat menimbulkan kepuasan kerja pada para dosen. Apabila dapat meningkatkan atau menumbuhkan tiga dimensi tentang komitmen organisasional, yaitu : *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment*.
3. Upaya untuk menciptakan dan mengembangkan komitmen organisasional dari pihak universitas pada para dosen perlu mempertimbangkan berbagai aspek seperti aspek internal dan aspek eksternal. Aspek internal mencakup segala sesuatu yang ada dalam diri seseorang, seperti kebutuhan untuk dihargai, diberi kesempatan, pengertian dan dipahami, sedangkan aspek eksternal mencakup segala sesuatu yang berasal dari luar diri seseorang, seperti upah, kompensasi, hadiah, dan lain sebagainya yang diberikan

sebagai suatu bentuk penghargaan atas suatu pencapaian prestasi. Apabila kedua aspek ini diperhatikan oleh pihak universitas, maka para dosen akan merasa turut menjadi bagian dari universitas dan loyal terhadap profesinya di Universitas Kristen Maranatha. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan dan menumbuhkan Faktor pemeliharaan (*maintenance factors*), yang terdiri dari: Kebijakan perusahaan dan administrasi, Pengawasan, Penggajian Hubungan kerja, Kondisi kerja, Keamanan kerja, dan status pekerjaan. Selain itu juga dapat dilakukan dengan meningkatkan dan menumbuhkan, dan Status pekerjaan Faktor pemuatan (*motivational factors*) : Prestasi, Penghargaan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, dan Kemajuan

- 4 Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa komitmen organisasional yang dilakukan oleh pihak Universitas Kristen Maranatha berpengaruh dan signifikan pada kepuasan kerja dalam mengajar dan mendidik para mahasiswanya. Komitmen organisasional perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi oleh pihak Universitas Kristen Maranatha dalam mencapai kepuasan kerja para dosen. Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja para dosen.

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 research* sebagai berikut :

1. Jumlah responden dalam penelitian ini masih sedikit, dalam pengambilan sampel nya hanya dikhususkan untuk para dosen tetap Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha .untuk mendapatkan sampel yang lebih representatif, penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya mengambil sampel yang lebih luas.

2. Pembahasan variabel yang kurang mendalam, sehingga untuk penelitian mendatang sebaiknya lebih memperdalam lagi teori-teori terkait dalam penelitian.
3. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lain yang mungkin saja terjadi di luar kemauan dan kemampuan dari peneliti, sehingga dapat mempengaruhi hasil penelitian. Peneliti menyarankan perlu dilakukan pengembangan dari penelitian ini agar memperoleh hasil yang layak atau hasil yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.

