

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang lemah namun signifikan dengan *affective commitment* ($r = 0,357$).
2. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang rendah, namun signifikan dengan *continuance commitment* ($r = 0,274$).
3. Kepuasan kerja tidak memiliki hubungan dan tidak signifikan dengan *normative commitment* ($r = -0,29$).

5.2 Saran

Berikut adalah beberapa saran strategis yang relevan dengan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut:

1. Saran dari penelitian ini adalah untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti komitmen organisasi dan kepuasan kerja, yaitu adalah untuk meneliti faktor-faktor lain yang berkaitan dengan komitmen organisasi karyawan kepada perusahaan. Hal ini untuk mengetahui lebih lanjut faktor apa saja yang turut berhubungan dengan komitmen organisasi dan setiap dimensinya.
2. Saran dari peneliti untuk PT. "X" Jakarta & Palembang adalah untuk mempertahankan suasana kerja yang memuaskan, sehingga keterikatan emosional antar karyawan tetap terjaga, dengan demikian komitmen karyawan di dalam perusahaan dapat dipertahankan. dimana berdasarkan penelitian; lebih dari 50% karyawan berkomitmen terhadap perusahaan berdasarkan pertimbangan akan karir

yang sudah dibangun di dalam perusahaan ini dan berdasarkan rasa tanggung jawab sebagai karyawan untuk tetap bertahan di PT. "X" Jakarta & Palembang.

