

## **BAB 6**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Bertitik tolak dari hasil analisis data mengenai peningkatan komitmen organisasi melalui pemenuhan kepuasan kerja pada karyawan Cirebon Eye Center, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil statistika deskriptif untuk variabel komitmen organisasi (Y), nilai total rata-rata untuk variabel komitmen organisasi adalah 2.779 (2.5-3.25 = tinggi). Nilai tersebut mengindikasikan bahwa karyawan Cirebon Eye Center sudah memiliki komitmen yang cukup tinggi terhadap organisasinya namun perlu terus ditingkatkan kembali agar tingkat komitmen organisasi sampai pada level yang sangat tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.
2. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja (X), rata-rata hasil statistika deskriptif setiap variabel kepuasan kerja berada pada level cukup puas (2.5-3.25). Dapat dikatakan saat ini kepuasan kerja pada karyawan Cirebon Eye Center sudah puas akan pekerjaannya. Namun belum ada variabel yang berada pada level sangat puas, sehingga manajemen Cirebon Eye Center harus terus meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya agar produktivitas karyawan dapat terus meningkat.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan analisis regresi berganda, maka hasil yang didapat diantaranya adalah :
  - Variabel yang masuk ke dalam model regresi yaitu variabel kepuasan kerja pada pengakuan (X19) dan kepuasan kerja pada imbalan (X13).
  - Nilai koefisien korelasi (R) yang didapat sebesar 0.828 menunjukkan besarnya keeratan hubungan antara variabel kepuasan kerja pada pengakuan (X19) dan kepuasan kerja pada imbalan (X13) bersama-sama terhadap komitmen organisasi (Y). Sedangkan nilai koefisien determinasi (*R Squares*) sebesar 0.685, ini mengindikasikan bahwa sebesar 68.5% variabel kepuasan kerja pada pengakuan dan kepuasan kerja pada imbalan

dapat menerangkan variasi variabel komitmen organisasi sedangkan sisanya 31.5% diterangkan faktor-faktor lain yang tidak diperhitungkan ke dalam model. Nilai *R-Squares* sebesar 0.685 menunjukkan model regresi yang cukup kuat.

- Berdasarkan hasil pengujian Uji F, menunjukkan bahwa variabel kepuasan pada pengakuan (X19) dan kepuasan pada imbalan (X13) bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).
  - Berdasarkan hasil pengujian Uji t, menunjukkan bahwa variabel kepuasan pada pengakuan (X19) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan kepuasan pada imbalan (X13) juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).
4. Usulan yang perlu dilakukan oleh pihak Cirebon Eye Center untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan diantaranya yaitu:

Berdasarkan kepuasan kerja pada pengakuan (X19) maka usulan yang diberikan yaitu peninjauan mengenai:

- Manajemen memberikan pengakuan kepada karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja (penghargaan karyawan terbaik setiap bulan).
- Pimpinan memberikan pujian kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.
- Sesama karyawan saling memberikan masukan serta motivasi agar dapat bekerja sama lebih baik lagi.

Sedangkan berdasarkan kepuasan kerja pada imbalan (X13) maka usulan yang diberikan yaitu :

- Tunjangan makan, transportasi dan beasiswa pendidikan anak sebaiknya dipertimbangkan untuk diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- Manajemen perlu mengkaji ulang nilai gaji yang diberikan kepada setiap karyawan Cirebon Eye Center dalam periode tertentu.
- Perlu ditambah staf bagian keuangan dalam hal ini khususnya dalam sistem penghitungan gaji setiap karyawan.

## 6.2 Saran

Berikut merupakan saran-saran untuk penelitian yang selanjutnya :

- Hubungan antara karakteristik responden (usia responden, pengalaman bekerja responden, dan lain-lain) dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebaiknya dibahas dalam penelitian-penelitian selanjutnya.
- Menjabarkan variabel komitmen organisasi dalam setiap dimensinya agar penelitian dapat lebih diteliti lebih dalam lagi.
- Mengembangkan sendiri kuesioner penelitian tanpa langsung mengadaptasi kuesioner yang sudah ada.
- Perlu diteliti dengan variabel *turnover intention* (keinginan keluar dari pekerjaan), karena responden untuk variabel ini merupakan pekerja yang masih bekerja di perusahaan dan bukan yang sudah keluar dari perusahaan.
- Penelitian tidak hanya dilakukan pada satu perusahaan saja, tetapi dapat dilakukan pada berbagai perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama dan bahkan lintas industri. Sehingga data yang diperoleh lebih luas dan dapat sebagai acuan dalam pengukuran komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam lingkup masyarakat industri di Indonesia.