

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data hipotesis dengan model *Spearman's Rho* antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai korelasinya sebesar 0,357 dengan signifikansi sebesar 0,004. Karena signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan namun rendah antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Adapun untuk besar korelasinya adalah rendah hal ini berdasarkan pada tingkat koefisien korelasi yang mana hanya sebesar 0,357. Harga koefisien korelasi yang positif yaitu 0,357, maka arah hubungannya adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula *kepuasan kerja* karyawan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan tentang hasil penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

## 1. **Bagi Perusahaan**

- a. Komitmen dan kepuasan kerja dapat mengarahkan pada kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan yang tinggi terdapat di dalam kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya di dalam kinerja karyawan yang buruk terdapat kepuasan kerja yang lebih buruk. Dengan kata lain, dalam kinerja karyawan yang meningkat yang bermula dari investasi perusahaan ada kontribusi komitmen dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu semakin tinggi potensi kontribusi komitmen dan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan, semakin mungkin perusahaan akan berinvestasi dalam kualitas kehidupan kerja dan bahwa investasi ini akan mengarah pada produktivitas individual dan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukai. Lebih lanjut kepuasan kerja juga merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, maka motivasi mereka akan menurun, absensi dan keterlambatan meningkat dan akan sulit untuk bekerjasama dengan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu perusahaan.

## 1. Bagi Perusahaan

a. Komitmen dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi pada kinerja karyawan dimana kinerja karyawan yang tinggi terdapat di dalam kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya di dalam kinerja karyawan yang buruk terdapat kepuasan kerja yang lebih buruk. Dengan kata lain dalam kinerja karyawan yang meningkat yang bermula dari investasi perusahaan ada komitensi komitmen dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu semakin tinggi potensi komitensi komitmen dan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan semakin mungkin perusahaan akan berinvestasi dalam kualitas kehidupan kerja dan bahwa investasi ini akan mengarah pada produktivitas individual dan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukai. Lebih lanjut kepuasan kerja juga merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya maka motivasi mereka akan menurun. Absensi dan ketidakhadiran meningkat dan akan sulit untuk bekerjasama dengan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang akan ikut menjadi penting kelangsungan operasional suatu perusahaan.

b. Diperlukan suatu program kualitas kerja yang dapat menumbuhkan semangat para karyawan. Saat ini, kepuasan kerja sangat mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi. Apabila kepuasan kerja tinggi komitmen organisasi juga akan tinggi, jika seseorang sudah mendapatkan kepuasan kerja maka ia ingin menjadi anggota organisasi tersebut sampai pensiun. Selain itu, untuk mendapatkan kepuasan kerja yang baik, seperti gaji yang memadai, pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang kita miliki, mudah mendapatkan promosi jabatan, supervisi yang baik, rekan kerja yang bisa kerja sama secara profesional dan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja tidak mudah menemukan perusahaan yang bisa memberikan kepuasan seperti di atas. Bagi perusahaan hendaknya lebih memperhatikan peningkatan kepuasan kerja karyawannya karena dengan kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh pada komitmen yang tinggi.

## **2. Bagi Peneliti**

- a. Menggunakan subyek penelitian yang lebih banyak dan dapat mewakili populasi subyek sehingga hasil penelitian bisa digeneralisasikan.
- b. Pemilihan waktu penelitian juga perlu diperhatikan agar kondisi penelitian baik subyek dan alat ukur dapat dipersiapkan dengan baik.

- c. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan bahasan yang sama, disarankan untuk menggunakan variabel-variabel dan teori-teori lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.