

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan atas hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a) Persepsi responden atas variabel penelitian menunjukkan bahwa tingkat otonomi tinggi serta tingkat rutinisasi rendah. Responden juga memandang bahwa dukungan manajemen dan kolega yang diterimanya termasuk tinggi. Tingkat stress kerja yang dimiliki oleh responden termasuk rendah. Lebih lanjut, responden merasa puas terhadap gaji yang diterimanya, memiliki keterlibatan pekerjaan yang tinggi, adanya kesempatan karir yang baik. Sedangkan terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerjanya, responden memiliki kepuasan kerja yang tinggi, komitmen organisasional yang tinggi serta kinerja karyawan juga tinggi.
- b) Kepuasan kerja dan komitmen organisasional muncul secara bersamaan di mana hal tersebut dipengaruhi oleh variabel anteseden yang menjadi determinan kepuasan kerja dan komitmen organisasional.
- c) Variabel anteseden yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama yaitu variabel

dukungan manajemen, dukungan kolega, kepuasan gaji, keterlibatan pekerjaan dan kesempatan karir. Variabel anteseden yang hanya memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja saja yaitu variabel otonomi dan rutinisasi. Sedangkan variabel anteseden yang hanya memberikan pengaruh pada komitmen organisasional yaitu variabel stress kerja.

- d) Kepuasan kerja dan komitmen organisasional memberikan pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Namun nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan jauh lebih besar daripada pengaruh secara parsial. Ini artinya dengan memberikan fokus pada kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersamaan akan memberikan hasil yang jauh lebih baik terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan memberikan fokus terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara parsial.

5.2 Saran

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Bagi penelitian selanjutnya:

1. Penelitian yang menguji terhadap hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan menggunakan *bivariate probit model* termasuk penelitian yang jarang dilakukan di Indonesia sehingga penelitian ini dapat direplikasi untuk mengetahui

konsistensi variabel anteseden yang memberikan pengaruh secara bersamaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

2. Penelitian ini menggunakan sampel hanya pada satu perusahaan saja sehingga perlu untuk memperluas jumlah sampel penelitian supaya dapat lebih baik dalam melakukan generalisasi pada hasil penelitian.
3. Pada komponen komitmen organisasional, penelitian ini hanya menggunakan komponen komitmen afektif sehingga pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan ketiga komponen komitmen organisasional untuk dapat mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh terhadap komitmen organisasional.
4. Penelitian selanjutnya dapat melakukan uji model yang membandingkan penggunaan pengujian secara parsial (*binomial probit model*) dan pengujian secara simultan (*bivariate probit model*) supaya dapat memberikan komparasi tentang bias pada variabel-variabel yang dapat dinilai terlalu tinggi pengaruhnya ataupun terlalu rendah pengaruhnya.
5. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasional seperti variabel keadilan distributif (Gaertner, 1999 dan Curry *et al*, 1986), formalisasi, (Bluedorn, 1982), informasi instrumental (Curry *et al*, 1986; Bluedorn, 1982; dan Price, 1981),

Uthor
Gibson, 9.

kepemimpinan, kebutuhan pencapaian (Bateman dan Strasser, 1984), dan sentralisasi (Bluedorn, 1982; Bateman dan Strasser, 1984 serta Curry *et al*, 1986).

6. Melihat pada hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang muncul bersamaan maka pada penelitian selanjutnya dapat menempatkan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* antara pengaruh variabel-variabel anteseden terhadap kinerja karyawan karena kepuasan kerja dan komitmen organisasional adalah variabel yang muncul setelah adanya fenomena tertentu, dalam hal ini yaitu variabel-variabel anteseden.

b) Bagi LSD Furniture:

1. LSD Furniture dapat meningkatkan dukungan manajemen yang dimilikinya saat ini dengan memberikan kesempatan untuk komunikasi yang lebih interaktif antara atasan dengan karyawan pada LSD Furniture, misalnya dengan melakukan rapat terbuka antara karyawan dan supervisor serta manajer untuk mendengarkan keluhan-keluhan dari karyawan supaya atasan dapat memberikan bantuan yang lebih baik.
2. LSD Furniture disarankan untuk memperbaiki sistem penggajian yang dimilikinya yaitu dengan sistem gaji berdasarkan atas kinerja di mana karyawan yang memiliki kinerja yang baik mendapatkan

bonus, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja buruk tidak mendapatkan bonus, atau malah bisa juga memberikan sistem *punishment* di mana karyawan yang memiliki kinerja yang buruk akan mendapatkan potongan gaji pokok yang dimilikinya. Namun dikarenakan pada LSD Furniture belum terdapat penilaian kinerja secara formal dan periodik maka disarankan pula untuk mengembangkan sistem penilaian kinerja secara formal dan periodik yang dapat menjadi basis dalam penentuan sistem gajinya. Sistem penilaian kerja tersebut dapat dilakukan secara periodik dan dilakukan oleh supervisor dengan menggunakan metode penilaian kinerja skala nongrafis.

3. LSD Furniture disarankan untuk lebih memberikan kepedulian kepada kemajuan karir karyawan. Dalam hal ini, kepedulian perusahaan kepada kemajuan karir karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi misalnya dengan memberikan peringatan kepada karyawan yang telah cukup lama bekerja tetapi tidak meningkat dalam jenjang karirnya. Sedangkan kejelasan jenjang karir serta syarat untuk kenaikan jenjang karir relatif mudah dimengerti serta tidak sulit oleh karenanya hal ini harus dipertahankan.