

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Maka dari itu terdapat hubungan yang sangat positif antara antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Semarang dengan nilai korelasi sebesar 0,684 pada taraf signifikansi ($p < 0,05$). Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah pula komitmen organisasi.

6.2. Saran

6.2.1. Bagi PT. PLN (PERSERO) UP3 Semarang

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti di PT. PLN (PERSERO) UP3 Semarang, saran dari peneliti untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan khususnya pada kondisi sosial karyawan atau rekan kerja yang positif dan sifat atau jenis pekerjaan yang sesuai bagi karyawan, karena kedua aspek kepuasan kerja ini merupakan aspek yang memiliki hubungan kuat dengan komitmen organisasi di PT. PLN (PERSERO) UP3 Semarang.

Lingkungan kerja dan kondisi sosial yang positif menjadikan karyawan merasa nyaman. Sifat atau jenis pekerjaan yang sesuai bagi karyawan juga menimbulkan performa atau kinerja yang baik bagi karyawan dan dapat menguntungkan PT. PLN (PERSERO) UP3 Semarang. Hal ini dilakukan agar karyawan selalu dan tetap berkomitmen, loyal dan puas terhadap organisasinya. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi dapat menimbulkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah dan hal tersebut dapat menguntungkan organisasi.

6.2.2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian yang menginginkan membahas atau mengangkat topik yang sama pada penelitian ini maka terdapat faktor lain dari komitmen organisasi selain kepuasan kerja yang dapat menjadi variabel penelitian yaitu usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, lingkungan keluarga dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* (POS) yang dapat dilakukan untuk melakukan penelitian selanjutnya.