

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis penelitian, maka simpulan yang didapatkan dari penelitian ini bisa dideskripsikan dari tiga poin berikut ini:

1. *Organizational commitment* dan *attitude toward work* terbukti berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Untuk itu, hipotesis penelitian yang pertama yang menyatakan bahwa *organizational commitment* dan *attitude toward work* berpengaruh terhadap *job satisfaction* adalah terbukti.
2. *Organizational commitment* terbukti berpengaruh terhadap *job performance*, tetapi *attitude toward work* tidak terbukti berpengaruh terhadap *job performance*.. Untuk itu, hipotesis penelitian yang kedua yang menyatakan bahwa *organizational commitment* berpengaruh terhadap *job performance* adalah terbukti tetapi *attitude toward work* berpengaruh terhadap *job performance* adalah tidak terbukti.
3. *Job satisfaction* terbukti berpengaruh terhadap *job performance*. Untuk itu, hipotesis penelitian yang pertama yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *job performance* adalah terbukti.

5.2. Saran

1. *Organizational commitment* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* maupun *job performance*. Berdasarkan nilai loading factor, diketahui yang paling mampu menjelaskan *organizational commitment* adalah kebahagiaan karyawan bukan untuk karyawan sendiri melainkan untuk organisasi. Untuk itu, saran yang

diajukan bahwa sebaiknya ikatan persaudaraan sebagai satu keluarga besar perusahaan terus diperkuat sehingga karyawan bisa merasa menjadi bagian tidak terpisahkan dari perusahaan. Hal ini akan mampu menyatukan tujuan karyawan dan perusahaan sehingga kebahagiaan karyawan bukan untuk karyawan sendiri melainkan untuk organisasi.

Sedangkan berdasarkan pada nilai mean, nilai dalam kategori sedang adalah: saya bangga jika saya merupakan bagian dari perusahaan, saya tidak akan meninggalkan organisasi meskipun gaji yang diberikan lebih rendah dari perusahaan lain, kebahagiaan saya bukan untuk saya sendiri melainkan untuk organisasi, saya mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan ini, saya bersedia menjadi bagian dari organisasi bahkan jika perusahaan tidak memberikan kompensasi dengan baik. Untuk itu, saran yang diajukan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan karyawan juga harus terus ditingkatkan, meskipun sementara perusahaan belum mampu menaikkan gaji karyawan namun sebaiknya hubungan kekeluargaan juga harus terus ditingkatkan untuk memberikan kesejahteraan secara psikologis bagi karyawan sehingga karyawan enggan untuk meninggalkan perusahaan.

2. *Attitude toward work* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan nilai loading factor, diketahui yang paling mampu menjelaskan *attitude toward work* adalah karyawan memiliki persepsi bahwa semua orang dapat melakukan pekerjaan dengan mudah. Untuk itu, sebaiknya manajemen perusahaan terus membekali psikologis karyawan sehingga memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam bekerja. Melalui kepercayaan diri tinggi maka karyawan akan selalu memiliki persepsi bisa mengerjakan semua pekerjaan. Sedangkan berdasarkan pada nilai mean, nilai dalam kategori sedang adalah: adanya persepsi bahwa tujuan utama bekerja untuk mengisi

waktu luang saja dan karyawan menyatakan bahwa dengan kerja keras berarti melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk itu, saran yang diajukan adalah dengan menjalin komunikasi intensif dengan karyawan mengenai konsep saling membutuhkan antara karyawan dan perusahaan sehingga bisa mnumbuhkan sikap positif karyawan.

3. *Job satisfaction* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *job performance*. Berdasarkan nilai loading factor, diketahui yang paling mampu menjelaskan *job satisfaction* adalah karyawan merasakan kepuasan secara pribadi saat bekerja pada perusahaan dan ada pemikiran dari rekan kerja untuk tidak berhenti dari pekerjaan ini. Untuk itu, sebaiknya manajemen selalu memiliki perhatian tinggi terhadap karyawan dan mampu menyelesaikan setiap keluhan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kepuasan secara pribadi. Selain itu, manajemen juga harus perhatian terhadap prestasi karyawan khususnya dengan memberikan rewards sehingga karyawan tetap termotivasi untuk bekerja lebih giat di perusahaan sehingga bisa mendapatkan rewards perusahaan. Berdasarkan nilai mean, keseluruhan indikator kepuasan kerja adalah sedang dan rendah. Untuk itu, sebaiknya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan baik psikologis maupun fisik juga terus ditingkatkan sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja yang semakin tinggi.
4. Saran untuk penelitian yang akan datang
Saran untuk penelitian yang akan datang sebaiknya bisa menggunakan variabel penelitian sekarang namun dengan menggunakan dua obyek penelitian yang berbeda yaitu perusahaan jasa dan perusahaan manufaktur. Hal ini perlu dilakukan untuk bisa memberikan perbandingan yang komprehensif mengenai pengaruh setiap variabel penelitian pada berbagai jenis perusahaan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdullah, & Herlin, A., 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 9, No. 2
- Affandi, M. H., 2002. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja Pegawai (Studi kasus Pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Semarang), Tesis, Semarang: Universitas Diponegoro
- Ahmad *et al.*, 2010. Relationship between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude toward Work and Organizational Commitment. *European Journal of Social Sciences*, Vol.18, No.2
- Aktami, B., 1989. Kontribusi Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan., Mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Gunadarma diakses tanggal 12 04 2012.
- Andini, R., 2006, Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah sakit Roemani Semarang), *Tesis* dari S-2 Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Engko, C., 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, Vol 10, No. 1
- Koesmono, T. H., 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.7, No.2

- Mathis, R. L., & Jackson J. H., 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). Commitment in the workplace theory research and application. California:SagePublications.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D.M. (1990) A review and meta analysis of the antecedents, correlates, consequences of organizational commitment. Psychological bulletin.
- Hasibuan., (1995:105) Pengertian Prestasi kerja.
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/27805/4/Chap...>
- Robbins, S. P., & Judge T. A.,2008, Perilaku Organisasi: Edisi 12. Jakarta:Salemba Empat.
- Rusmaya, M., 2012 Pengaruh high performance works practices terhadap turnover intentions. Skripsi, Fakultas Ekonomi Manajemen SDM Unika Widya Mandala Suarabaya.
- Setiawan, N., 2007. Penentuan ukuran sampel memakai rumus slovin dan tabel krejcie-morgan, fakultas peternakan Universitas Padjadjaran.
- Setyawan, D. A., 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening, Skripsi, Surakarta dan Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah
- Sutomo, D., 2012. Pengaruh *Perceived Ease Of Use*, *Perceived Usefulness*, Dan *Perceived Risk* Terhadap *Intention To Transact* PD Toko Online di Surabaya, Fakultas Ekonomi Manajemen Ritel Unika Widya Mandala Surabaya.

- Witasari, L., 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intensions. Tesis., Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Wulandari, F., 2009. Pengaruh Kemampuan Karyawan Dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BPR BKK KarangMalang di Sragen, Skripsi, Surakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Yamin, S., dan Kurniawan, H., 2009. *Structural Equation Modeling: Belajar lebih mudah teknik analisis data kuesioner dengan Lisrel-PLS*, Jakarta: Salemba Empat