

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya diperoleh beberapa simpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
2. Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan, untuk dapat meningkatkan komitmen organisasional maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran Akademik : Penelitian yang telah dilakukan ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai penelitian lebih lanjut yang khusus berkaitan dengan konsep atau teori yang mendukung pengetahuan manajemen sumber daya manusia, yaitu mengenai pengembangan karir, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional.
2. Saran Praktik : Pimpinan perlu mengadakan pertemuan rutin minimal pertemuan mingguan untuk mendiskusikan mengenai kendala-kendala yang dialami saat bekerja. Hal ini dilakukan untuk mendorong partisipasi aktif dari setiap karyawan PT. Sadang Jaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan cara mengikuti setiap kegiatan yang dilaksanakan di perusahaan dan menyampaikan ide-ide kreatif serta inovatif dimana hal ini dapat

dijadikan sebagai batu loncatan untuk mengembangkan karir para karyawan. Selain itu, pimpinan juga perlu memotivasi karyawannya agar selalu menumbuhkan sikap bahwa pekerjaan ini penting bagi dirinya dengan cara memberi penghargaan dalam bentuk apapun kepada karyawan PT. Sadang Jaya yang berhasil dalam melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu. Hal ini dilakukan agar karyawan PT. Sadang Jaya yang memiliki reputasi baik dapat mendapatkan kompensasi sesuai dengan tingkat pekerjaannya yaitu kenaikan jabatan dan tunjangan-tunjangan lainnya yang mencukupi sehingga semakin meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ansel, M., F., & Wijono, S. 2012, *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (POLRES) Ende. Thesis*. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Armstrong, M. 2006, *Strategic Human Resource Management*. London : Kogan Page, Ltd.
- Astuti, A., 2015, *Pengangkatan Pegawai dalam Jabatan Struktural Di Lingkungan Puskesmas Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya. Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 4 (3).
- Blau, G. J., & Boal, K. R. 1987, *Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. Academy of Management Review*, 12, 288-300.
- Cilliana, & Mansoer, D.W. 2008, *Pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan PT bank Y. Jurnal Psikologi*, 14 (2),151-164.
- Eslami, J., & Gharakhani, D. 2012 *Organizational commitment and job satisfaction. Journal of Science and Technology*, 2 (2).
- Ghozali, I., 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kristiwhardana, A., 2011, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kuncoro, M. 2013, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.

- Lambert, E. 2008, *The impact of job involvement on correctional staff. Professional Issues in Criminal Justice*, 3 (1), 57-76.
- Negara, N., M., 2014, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014*, 4 (1).
- Prastowo, I., 2015, *Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Sahid Jaya Solo Dengan Keyakinan Diri (Self Effikasi) Sebagai Variabel Pemoderasi. Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*, 1 (3).
- Putra, F.D. 2014, *Analisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasional*. Semarang.
- Rusdiana, E. & Wijayanti D., T. 2014, *Pengaruh Modal Sosial, Keterlibatan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen*, 2 (2).
- Situmorang, S., H. 2008, *Analisis Data Penelitian*. Cetakan Kedua. USU Press, Medan.
- Susilo, T., 2012. *Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada Pt. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali*.
- Sweeting, D.E. 2006, *The Relationship Between Recruitmen Practices; Perceived Ownership, Perceived Job Involvement, Perceived Career Advancement, Perceived Authority And Nurses' Intent To Stay In Their Current Health Care Organization*. Florida Selatan.

Tyas, Z., P. 2014, *Pengaruh komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Islam Negeri. Malang.

Uygur, A., & Kilic, G. 2009, *A Study into Organizational Commitment and Job Involvement : An Application Towards the Personnel in the Central Organization for Ministry of Health in Turkey*. Turkey : *Ozean Journal of Applied Sciences*, 2 (1).

Watson T. 2014, *Global Workforce Study at a Glance*. London.