

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Identifikasi Organisasional diterima sesuai dengan pernyataan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Christiana dan Sunjoyo (2012). Dengan ini, menyatakan bahwa Karyawan memiliki kepuasan selama bekerja di perusahaan, cenderung memiliki identifikasi organisasional yang optimal.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional diterima sesuai dengan pernyataan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Christiana dan Sunjoyo (2012). Dengan ini, menyatakan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja sehingga cenderung meningkatkan komitmen organisasional.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Identifikasi Organisasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Diterima sesuai dengan pernyataan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Christiana dan Sunjoyo (2012). Dengan ini, menyatakan bahwa identifikasi organisasional menjadikan komitmen organisasional menjadi meningkat.

5.2 Saran

5.2.1. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah ada, saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan seharusnya lebih meningkatkan Kepuasan Kerja yang berhubungan dengan memberikan penghargaan berupa pujian atau bonus pada kinerja karyawan terbaik setiap bulannya dapat benar-benar meningkatkan kepercayaan karyawan bahwa perusahaan menghargai hasil kinerja karyawan sehingga karyawan merasa puas.
2. Perusahaan harus lebih menonjolkan identifikasi organisasional yang lebih efektif agar karyawan merasa diberi kepercayaan akan tugas atau pekerjaan yang akan dilakukan nantinya sehingga karyawan berkomitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan.
3. Perusahaan dari sisi lain untuk meningkatkan komitmen karyawan harus menetapkan strategi untuk para pekerja dengan memberikan motivasi baik intern maupun ekstern.

5.2.2 Saran Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan topik serupa untuk tidak hanya meneliti karyawan perusahaan di bidang perbankan saja, peneliti selanjutnya dapat menerapkan obyek penelitian yang lainnya sehingga dari hasil penelitian tersebut dapat memiliki kehandalan yang lebih baik dan lebih umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. Tesis pada Universitas Diponegoro, Semarang.
- Barge, J. K. & Schlueter, D. W. (1988). "A Critical Evaluation of Organizational Commitment and Organizational Identification." *Journal Management*, 2 (1), 116-134.
- Hersudadikawati, Endang. 2004. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Kerja, Dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening: Studi Empiris pada Soden Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Jawa Tengah. Tesis. Program Studi Magister Sains Universitas Diponegoro. Semarang. pp: 1-14.
- Khuzaini dan Kaihatu. 2008. Pentingnya Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Antara Pemberdayaan Anggota Terhadap Komitmen Organisasi. *Majalah Ekonomi*. Tahun XVIII, No.3 Desember 2008.
- Chan, S. H. (2006). "Commitment of Members of Human Development Organization." *The Journal of Management Development*, 25, (3), 249-268.
- Christiana dan Sunjoyo. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Identifikasi Organisasional. *Jurnal Alumni dan Dosen Tetap Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha*, Bandung.
- Augusty, Ferdinand, 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2008). *Organizational behavior* (11ed). Boston: McGraw-Hill International Edition.

- Mael, F. A. & Ashforth, B. E. (1995). "Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification, and Turnover Among Newcomers." *Personnel Psychology*, 48 (2), 309-333.
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H. (2006). *Human resource management*. Mason, Ohio: South-Western, Thomson.
- Meyer, J.P. Allen, N.J. & Gellatly, I.R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization : Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-logged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75, 710-720
- Mueller ,John Dwight Kammeyer.2003. *Turnover Processes in a Temporal Context:It's About Time* (online), (www.emeraldinsight.com, diakses 12 Mei 2004)
- Mursyid, Raisyah. 2011. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Teknologi Informasi Terhadap Kinerja manajerial. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Porter, M. E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. New York: Free Press.
- Riley, D. (2006) *Turnover Intention: The Mediation Effects of job Satisfaction, Affective Commitment, and Continuance Commitment*. Unpublished doctoral dissertation, University of Waikato. pp:5-14.
- Rivai, V.M. & A.F. Basri. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour)* PT.Prehalindo, Jakarta
- Sharma, J. P., & Bajpai, N. 2010, —Organizational Commitment and its Impact on Job Satisfaction of Employees: A Comparative Study in Public and Private Sector in India|| . *International Bulletin of Business Administration* , 7-19.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Srimulyani, Veronika Agustin. 2012. Tipologi Antaseden Komitmen Organisasi. *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Widya Mandala Madiun.*
- Sutarto, Wijono, 2010. *Psikologi Industri & Organisasi*, Cetakan ke 1, Kencana Prenada Mesia Grup, Jakarta.
- Umar, Husein. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wexley, K.N., Yukl, G.A., 1977, *Organizational Behavior and Personal Psychology*, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois