

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dukungan organisasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada PT. Green Gloves Indonesia Klaten. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Variabel dukungan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif pada PT. Green Gloves Indonesia Klaten.
- b) Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif PT. Green Gloves Indonesia Klaten.

5.2 Keterbatasan

Peneliti telah menyadari adanya keterbatasan yang mungkin dapat memiliki pengaruh hasil dari penelitian ini yaitu, penelitian hanya dilaksanakan pada satu perusahaan sehingga penelitian ini memiliki keterbatasan dalam generalisasi hasil penelitian.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran Akademik

- a) Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan jumlah responden yang lebih banyak.
- b) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang telah diteliti pada penelitian ini.

2. Saran Praktis

- a) Supaya dukungan organisasional dapat mendorong komitmen afektif karyawan pada PT. Green Gloves Indonesia Klaten secara maksimal, maka

indikator dukungan organisasional yang memiliki respon terendah perlu diperhatikan. Indikator yang memiliki respon terendah yaitu pada pernyataan no 6,7 dan 9 dengan pernyataan no 6 “Perusahaan memberikan saya informasi tentang peluang karir yang tersedia diperusahaan”, pernyataan 7 “Saya merasa perusahaan peduli dengan perkembangan karir saya”, pernyataan 9 “Perusahaan telah memberikan bantuan pada keluarga saya dalam menyesuaikan diri dilingkungan baru”. Agar dapat mendorong komitmen afektif karyawan secara maksimal, maka pengelola dapat mengembangkan karir bagi setiap karyawan misalnya dengan program pelatihan, rotasi jabatan dan kebijakan gaji sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan.

- c) Supaya kepuasan kerja dapat mendorong komitmen afektif karyawan pada PT. Green Gloves Indonesia Klaten secara maksimal, maka indikator kepuasan kerja yang memiliki respon terendah harus diperhatikan. Indikator kepuasan kerja yang memiliki respon terendah yaitu pernyataan no 10 “Saya merasa puas karena atasan member tugas sesuai kompetensi”. Agar dapat mendorong kepuasan kerja secara maksimal, maka pengelola perlu mengembangkan komunikasi dua arah yang lebih terbuka, dan memberikan umpan balik pekerjaan agar karyawan dapat meningkatkan kompetensi diri sesuai tuntutan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Adhika, N. R., & Riana, G. (2016). Pengaruh Dukungan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(4), 857–864. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/12332/13812/>
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Agustina, T., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh Perceived Organization Support Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausaha*, 05(02).
- Alam, R., & Nurimansjah, R. A. (2022). *Manajemen Talenta & Kepuasan Kerja*. [https://repository.umi.ac.id/1257/1/EBOOK Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja - Roslina Alam%2C Ris Akrl Nurimansjah.pdf](https://repository.umi.ac.id/1257/1/EBOOK%20Manajemen%20TalentadanKepuasanKerja-RoslinaAlam%2CRisAkrilNurimansjah.pdf)
- Arikunto, S. (2020). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Azizah, K., & Rokhman, N. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1), 69–84. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/235>.
- Bilgin, N., & Demirer, H. (2012). The Examination of the Relationship Among Organizational Support, Affective Commitment and Job Satisfaction of Hotel Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 51, 470–473. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.08.191>
- Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., B. L. D. M., & Magister Alfatah Kalijaga, S. C. G. L. (2020). Teori Pertukaran Sosial Dalam Perilaku Kelompok. *Suparyanto Dan Rosad (2015)*, 5(3), 248–253.
- Fahrizal, & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional dan turnover intention karyawan Hotel Kajane MUA Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5405–5431.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Sembilan. Badan Penerbit Universitas Diponeg.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2011). Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2). <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.109-117>
- Handayani, A. S. (2023). ANALISIS PENGARUH KECOCOKAN INDIVIDU-ORGANISASI (PERSON-ORGANIZATION FIT) TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR (TURNOVER INTENTION) DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada karyawan Perum Perhutani Divisi Regiona. 12, 1–12.
- Haryokusumo, D., Darmajaya, J. B., & Haryokusumo, D. (2019). 2019_J Bisnis Darmajaya_Diaz_Pengarup Dop Dan Komunitas Pada Komitmen Afektif. 05(02), 1–19.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta:Indomedia Pustaka.
- Kurniawan, I. S., & Harsono, M. (2021). Dukungan Organisasi yang Dirasakan: Anteseden, Proses, dan Hasil. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(1), 67–80. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i1.34092>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lubis, H. M. joharis, & Jaya, I. (2019). Membangun Pendidikan. In CV. Rasi Terbit. <https://books.google.co.id/books?id=c630DwAAQBAJ>
- Muhammad, A. S. (2016). *Perilaku Organisasi*. <https://scholar.google.co.id/citations?user=ISvC8YYAAAAAJ&hl=id>
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In \Penerbit Zifatama Publisher (Vol. 53, Issue 9).
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romadhona, W. S., & Farida, F. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Dan Kepercayaan Kepada Pemimpin Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Puskesmas Kwadungan Ngawi.

JRMA | Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, 10(1), 11–24.
<https://doi.org/10.33508/jrma.v10i1.1092>

Salim, S., & Sabuhari, R. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Pt. Telkom Indonesia Tbk Pusat Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 10(1). <https://doi.org/10.33387/jms.v10i1.4817>

Salmawati, S., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Karyawan, Semangat Kerja Terhadap Komitmen Afektif Pada CV Harico Kabupaten Sleman. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4), 990–1000.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i4.772>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 244).

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. In *Makassar: Nas Media Pustaka*.

Zainal, V. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.