

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan penelitian, maka simpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Dukungan organisasional berpengaruh terhadap komitmen afektif pada karyawan kontrak bank Panin Surabaya, dengan demikian hipotesis 1 didukung.
2. Dukungan organisasional tidak berpengaruh terhadap komitmen normatif karyawan kontrak bank Panin Surabaya, dengan demikian hipotesis 2 tidak didukung.
3. Dukungan organisasional berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan pada karyawan kontrak bank Panin Surabaya, dengan demikian hipotesis 3 didukung.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis dapat menambah variabel lain seperti motivasi kerja (*job motivation*), kinerja (*performance*). Selain itu juga memperbarui subjek responden dan subjek penelitian.

5.2.2 Saran Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan pemimpin sangat penting untuk bisa mendukung karyawannya dengan lebih baik lagi. Perusahaan diharap mampu meningkatkan komitmen karyawannya. Beberapa cara yang bisa diambil

yaitu dengan mendukung karyawannya seperti mendengarkan masukan dari karyawannya, memikirkan kesejahteraan karyawannya, memberikan kompensasi yang sesuai, memberikan insentif dan *reward* yang sesuai. Hal-hal seperti ini mampu meningkatkan rasa kekeluargaan karyawan dan mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaannya. Karyawan yang bisa berkomitmen kepada perusahaan akan memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Beberapa kelebihan yang diberikan oleh seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan yaitu perusahaan tidak perlu melakukan kontrak karyawan baru, hal ini jelas akan menghemat pengeluaran perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan suatu perusahaan juga akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan memiliki standart kinerja yang tinggi juga. Untuk perusahaan diharapkan mampu memperhatikan karyawannya agar selain perusahaan memiliki karyawan yang loyal, nama baik perusahaan akan terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Colakoglu, U., Culha, O., Atay, H., (2010). “the effect of perceived organizational support on employees’ affective outcomes; evidence from the hotel industry”. *Journal of Tourism and Hospitality management*, vol. 16, No.2, pp. 125-150, 2010.
- Darolia, C. R., Kumari, P., & Darolia, S., (2010). “Perceived organizational support, work motivation, and organizational commitment as determinants of job performance”. *Journal of the Indian Academy of Applied psychology*.
- Ghozali (2005). Bab III Metodologi Penelitian.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi 4. Ciracas, Jakarta: Penerbit Erlangga
- LaMastro, V. (1999). Commitment and Perceived Organizational Support. *National Forum Applied Education Research Journal*, vol 12, number 3, 1999.
- Novira, L. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah).

- Mohammed, F., & Eleswed, M. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: A correlational Study in Bahrain. `
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714
- Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. 2001. Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5): 825-836.
- Rusli, M. (2014). Pengelolaan Statistik Yang Menyenangkan. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Soekiman, S. (2007), Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Eksternal dan Internal Melalui Komitmen Karyawan Terhadap Keberhasilan Perusahaan Perbankan di Jawa Timur. Staf Pengajar Universitas Narotama Surabaya,
- Wulani (2004), Analisis Hubungan Politik dan Dukungan Organisasional dengan Sikap Kerja, Kinerja, dan Perilaku *citizenship* organisasional. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Kinerja, Unika Atmajaya Yogyakarta. No. 2, Vol. 8, Desember, 2004