



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan penghitungan rata-rata tingkat kepuasan kerja di Auto2000 cabang Bumi Serpong Damai dan Daan Mogot, dapat disimpulkan tingkat kepuasan kerja berada dalam kategori “puas”. Kemudian, rata-rata tingkat komitmen organisasi di Auto2000 cabang Bumi Serpong Damai dan Daan Mogot, dapat disimpulkan tingkat komitmen organisasi berada dalam kategori “berkomitmen”.

Fenomena unik yang peneliti temukan dari hasil penelitian saat ini. Di dalam latar belakang dijelaskan bahwa ada beberapa karyawan, yakni mekanik dan *service advisor* yang merasa tidak mendapatkan apa yang ia inginkan dari perusahaan dan muncul pula indikasi ketidakpuasan tetapi di sisi sebaliknya (berdasarkan hasil penelitian) ditemukan hal yang agak kontradiktif, yakni mayoritas karyawan puas. Dari kedua hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat karyawan yang puas dan berkomitmen dan karyawan yang tidak puas dan tidak berkomitmen.

Berdasarkan uji F (dengan melihat F hitung lebih besar dari F tabel 3,94 dan 4, yakni sebesar 24,333) maka kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel

kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi.

Sedangkan berdasarkan uji t, kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Kepuasan kerja meningkat maka akan diikuti juga dengan peningkatan komitmen organisasi (**dengan melihat tingkat signifikansi dibawah 0,05, yakni sebesar 0,000**). Selain itu, kepuasan kerja secara individual memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (**dengan melihat nilai alpha sebesar 2,085**).

Uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi bersifat positif dan signifikan sebesar **37,6%**, dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen organisasi pun akan semakin tinggi.

Hal ini juga sejalan dengan jurnal Ala'Eddin Mohammad Khalaf Ahmad dan Hussein Mohammad Al-Borie (2012) yang menunjukkan bahwa *physician job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Javad Eslami dan Davood Gharakhani (2012) di dalam jurnalnya juga menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Hian Chye Koh dan El'fred H.Y. Boo (2004) di dalam jurnalnya menunjukkan bahwa *employee satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee commitment*. Sirapirom Teeraprasert, Rapeepun Piriyakul dan Napaporn Khantanapha (2012) dan Lenny Hasan (2012) dalam jurnalnya juga menunjukkan hasil yang sama.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa saran yang dikemukakan peneliti adalah sebagai berikut :

- **Bagi perusahaan**
 - Penelitian hanya berfokus pada analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan departemen servis Auto2000 cabang Bumi Serpong Damai dan Daan Mogot. Peneliti menyarankan kepada pihak manajemen perusahaan untuk melihat, meneliti dan mengkaji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, misalnya *turnover intention*, *working environment*, *employee performance*, *career opportunity* dan *training and development*.
 - Sejalan dengan penelitian ini, untuk peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, perusahaan perlu melakukan berbagai hal yang terkait dengan kepuasan kerja, seperti **mengkaji ulang kebijakan perusahaan**, khususnya kebijakan promosi diperjelas, pemberian imbalan atau gaji serta berbagai benefit, program *training* dan shift kerja lebih merata, atasan juga dituntut lebih dekat-akrab, komunikasi lebih terbuka, punya rasa saling percaya dengan bawahan (**hubungan dengan supervisor**) agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Hal ini juga terkait dengan beberapa pertanyaan dimana banyak responden yang menjawab “netral” atau cenderung “bermain aman” dalam hal

kepuasan dengan *supervisor* dan kepuasan dengan kebijakan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan disarankan perlu untuk mengkaji ulang beberapa hal yang telah dicantumkan diatas agar kepuasan kerja juga semakin meningkat dan diiringi juga dengan peningkatan komitmen organisasi.

➤ Berkaca pada tabel yang ditampilkan pada bab sebelumnya, ditemukan banyaknya jawaban “netral” pada bagian komitmen organisasi.

Jawaban “netral” itu ditemukan pada beberapa pertanyaan, yaitu :

1. Saya merasakan seolah-olah masalah Auto2000 merupakan masalah saya sendiri
2. Saya berpikir akan mudah terikat dengan perusahaan lain seperti halnya saya dengan Auto2000
3. Saya khawatir akan kehilangan segala sesuatu yang telah saya investasikan di Auto2000
4. Saya loyal terhadap Auto2000 karena telah banyak yang saya investasikan, baik secara emosional, sosial atau ekonomi
5. Saya sering merasa cemas tentang apa yang harus saya korbankan dalam Auto2000
6. Saya setia terhadap Auto2000 karena value saya sama dengan value Auto2000.
7. Jika saya bukan bagian dari Auto2000, saya akan merasa sedih karena hidup saya akan berantakan

Dengan banyaknya jawaban “netral” berarti karyawan masih ragu-ragu dalam bersikap. Ditemukan juga karyawan yang menunjukkan hasil tidak berkomitmen”. Oleh sebab itu perusahaan perlu melakukan beberapa hal, yakni :

1. Membangun lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif, seperti harus ada tujuan yang sama, hubungan kerja yang baik dengan rekan-atasan, memberikan otonomi (keterlibatan) secara individual di dalam proses pengambilan keputusan serta membangun *team work*.
2. Memberikan *coaching, counselling* dan motivasi yang berhubungan dengan kebutuhan dan kondisi riil di dalam perusahaan. Dengan ini pula, semangat kerja karyawan juga dapat meningkat dan karyawan mampu berbuat lebih bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan.
3. Memberikan apresiasi atau penghargaan kepada para karyawan, dalam wujud finansial maupun non finansial.
4. Pemimpin pun juga harus menjadi contoh bagi para karyawannya (dukungan dari *top management* hingga pemimpin di level bawah-keyakinan dalam manajemen). Dalam lingkup ini, pemimpin harus menjadi contoh orang yang berkomitmen dan juga pemimpin memberikan kepercayaan kepada para karyawan di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

5. Mensosialisasikan dan menginternalisasi yang lebih mendalam mengenai *value-value* Auto2000 yang terkandung di dalam budaya **FIRST**.
6. Membangun komunikasi yang intens dan terbuka baik dengan sesama rekan karyawan maupun atasan. Kegiatan *job-sharing*, *work groups* dan diskusi sejenis pun harus ditingkatkan.
7. Menciptakan rasa kepemilikan karyawan terhadap organisasi, membangun identifikasi karyawan terhadap perusahaannya agar karyawan tersebut benar-benar merasakan manfaatnya di dalam perusahaan, membawa andil serta dampak positif bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Dengan beberapa cara diatas maka diharapkan karyawan dapat lebih jelas dalam menentukan sikap (tidak “bermain aman”) sehingga mengurangi jawaban “netral” atau “cukup” dan meningkatkan komitmen organisasi.

- Penelitian ini mendapatkan hasil dimana kepuasan kerja karyawan rata-rata berada dalam tingkat “puas” dan komitmen organisasi rata-rata berada dalam tingkat “berkomitmen”. Tetapi perusahaan diharapkan tidak hanya melihat pada hasil itu, melainkan pada beberapa karyawan yang merasa tidak puas dan tidak memiliki komitmen seperti yang tertulis di dalam latar belakang.
- **FIRST** yang terdiri dari, *Focus on Customer*, *Integrity*, *Respect for Others*, *Strive for Excellence* dan *Teamwork* sebagai budaya

perusahaan Auto2000 dapat semakin gencar untuk dikomunikasikan, disosialisasikan dan diinternalisasikan kembali ke seluruh karyawan Auto2000 sehingga karyawan dapat lebih mudah dan terbantu untuk menerapkannya. Secara langsung maupun tidak langsung, budaya *FIRST* ini berdampak pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Mengingat bahwa tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi (puas dan berkomitmen) di Auto2000 baik di Bumi Serpong Damai maupun Daan Mogot (tingkat internalisasi sudah baik) hanya perlu ditingkatkan lagi dengan “memanfaatkan” peran kepala cabang dan kepala bengkel di cabang-cabang Auto2000.

- **Bagi pembaca**

- Semoga bahan penelitian ini mampu menjadi sumber referensi dan ilmu pengetahuan bagi para pembaca. Peneliti menyarankan kepada pembaca agar dapat menggunakan penelitian ini dengan bijak-bijaknya dan fokus memperhatikan pada aspek-aspek yang berpengaruh pada kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi serta beberapa hal yang terkait di dalamnya.

- **Bagi penelitian selanjutnya**

- Mengingat sampel yang terbatas, yaitu hanya pada karyawan departemen servis Auto2000 Bumi Serpong Damai dan Daan Mogot, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan sampel yang lebih representatif sehingga generalisasi penelitian

dapat dilakukan pada populasi yang lebih luas, misalnya pada departemen atau cabang Auto2000 yang lebih luas.

- Mengurangi bahkan menghilangkan bias dalam penelitian selanjutnya, dengan menggunakan item kuesioner yang lebih detail dan menggunakan skala (1-4) agar tidak ada pilihan netral atau cukup (menghindari karyawan atau responden “bermain aman”).

- Menggunakan pertanyaan yang lebih mendetail, lengkap dan terperinci agar responden benar-benar paham akan maksud pertanyaan yang ingin ditanyakan oleh peneliti dan juga dengan tujuan untuk mengurangi atau menghilangkan bias.

- Penelitian hanya berfokus pada analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan departemen servis Auto2000 Bumi Serpong Damai dan Daan Mogot. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar meneliti atau melihat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sehingga akan didapatkan hasil penelitian yang lebih komprehensif, misalnya *turnover intention*, *working environment*, *employee performance*, *career opportunity* dan *training and development*.

- Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan akurat dalam penelitian selanjutnya, membandingkan kedua cabang atau lebih Auto2000, peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan uji beda T-test (menggunakan hipotesis komparatif).