

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Kesimpulan Mengenai Hipotesis Pertama

Iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu. Hal ini dikarenakan pada kurva hipotesis simultan nilai t_{hitung} sebesar 7,635 lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 1,985 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,579, maka diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Dalam hipotesis pertama pada penelitian ini diperoleh adanya bukti empiris bahwa karyawan yang memiliki perspektif positif akan mempengaruhi suasana kerja yang nyaman. Perasaan tersebut pada akhirnya akan menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan pada akhirnya akan menimbulkan kualitas kehidupan kerja yang baik. Semua ini juga tidak lepas dari peran pimpinan cabang Palabuhanratu.

5.1.2 Kesimpulan Mengenai Hipotesis Kedua

Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu. Hal ini dikarenakan pada kurva hipotesis simultan dengan nilai t_{hitung} 3,670 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,985 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,278, maka diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Dalam hipotesis kedua pada penelitian ini diperoleh adanya bukti empiris bahwa komitmen organisasional bank bjb cabang

Palabuhanratu terhadap kepuasan kerja karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu sangatlah positif. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, dimana dapat terlihat dari rendahnya tingkat absen dan tidak adanya niat untuk keluar dari organisasi bank bjb cabang Palabuhanratu. Kinerja yang baik dari karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu akan mendorong organisasi bank bjb cabang Palabuhanratu untuk terus meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, sehingga dengan begitu akan tercapainya tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu.

5.1.3 Kesimpulan Mengenai Hipotesis Ketiga

Iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu. Hal ini dikarenakan pada kurva hipotesis simultan nilai T_{hitung} sebesar 5,160 lebih besar dari nilai T_{tabel} 1,985 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,462, maka diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Dalam hipotesis ketiga pada penelitian ini diperoleh adanya bukti empiris bahwa besarnya kontribusi iklim organisasi di bank bjb cabang Palabuhanratu sehingga mampu mempengaruhi komitmen organisasional dalam diri karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu. Pengaruh tersebut berupa adanya sikap karyawan dalam hal menunjukkan kemauan kerja keras yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja secara kreatif dan inovatif.

5.1.4 Kesimpulan Mengenai Hipotesis Keempat

Iklim organisasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu. Hal ini dikarenakan pada kurva hipotesis simultan nilai F_{hitung} sebesar 62,100 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,090, maka diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Dalam hipotesis keempat pada penelitian ini diperoleh adanya bukti empiris bahwa iklim organisasi pada bank bjb cabang Palabuhanratu telah kondusif dimana akan mendorong peningkatan kinerja karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu dilain pihak juga secara bersama-sama akan mendorong terbentuknya komitmen organisasional karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu untuk lebih loyal terhadap organisasi bank bjb cabang Palabuhanratu. Maka dengan demikian akan membentuk adanya suatu kepuasan kerja karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu. Karyawan akan semakin nyaman berada di lingkungan bank bjb cabang Palabuhanratu.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Untuk kalangan mahasiswa khususnya mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ekuitas (STIE) program magister manajemen konsentrasi manajemen sumberdaya manusia, agar dapat meneruskan penelitian lebih lanjut tentang iklim organisasi dan komitmen organisasional di suatu instansi, perusahaan dan perguruan tinggi dari berbagai aspek. Aspek-aspek tersebut antara lain ethos kerja, motivasi kerja, produktivitas kerja, dan sebagainya. Hasil penelitian yang dilakukan

nantinya dapat diterapkan dalam kehidupan berorganisasi, baik itu organisasi besar maupun organisasi kecil.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran praktis yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi yang terbentuk di bank bjb cabang Palabuhanratu saat ini sudah sangat baik, maka dari itu karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu ada baiknya lebih mempertahankannya lagi. Cara mempertahankan iklim organisasi tersebut adalah dengan menjaga perilaku yang positif antar karyawan, adanya sikap mendukung yang positif dalam berbagai hal, tidak membuat *gap* atau jarak antar karyawan, dan sebagainya. Hal ini bertujuan untuk tetap memberikan kenyamanan dalam bekerja. Sehingga dengan begitu secara tidak langsung komitmen organisasional yang ada dalam diri karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu semakin kokoh dan karyawan memiliki kepercayaan diri yang kuat untuk mencapai suatu keberhasilan.
2. Pimpinan bank bjb cabang Palabuhanratu diharapkan lebih memperhatikan lagi setiap karyawannya. Perhatian itu dapat berupa mendengarkan dan menghargai ide-ide atau gagasan baru karyawan, memelihara hubungan sosial yang baik, memperhatikan jenjang karier karyawan, adanya apresiasi peningkatan kinerja sekecil apapun, adanya pengontrolan langsung ketika karyawan bekerja, membangun kepercayaan antara pimpinan dengan karyawan, menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan, dan memotivasi karyawan untuk terus belajar dan berkembang.