

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Keorganisasian PT Dana Pensiun Telkom”, dapat ditarik beberapa kesimpulan dan jawaban dari rumusan masalah penelitian ini:

1. Karakteristik personal lama bekerja berpengaruh signifikan, sedangkan karakteristik personal (usia) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen keorganisasian dengan tingkat kepercayaan 5%.
2. Karakteristik pekerjaan yang terdiri dari variasi pekerjaan; signifikansi pekerjaan; otonomi; dan umpan balik berpengaruh signifikan terhadap komitmen keorganisasian dengan tingkat kepercayaan sebesar 5%.
3. Faktor pengalaman kerja, yang terdiri dari masa kerja; tingkat pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki; dan penguasaan terhadap pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen keorganisasian dengan tingkat kepercayaan sebesar 5%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan evaluasi dan perbaikan bagi pihak PT Dana Pensiun Telkom, yaitu:

1. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan komitmen keorganisasian karyawan yang ada agar keterikatan antara individu dengan organisasi semakin erat. Upaya peningkatan tersebut dengan memberikan dukungan untuk sukses dengan memfasilitasi karyawan dalam pengembangan kemampuan dan keterampilan seperti promosi jabatan dan perencanaan karir melalui pelatihan-pelatihan yang terprogram.
2. Perusahaan dapat memberikan karyawan *job rotation*, *job enrichment*, dan *job enlargement* agar karyawan merasa tidak jenuh dan antusias dalam menyelesaikan

pekerjaanya. Memberikan umpan balik untuk setiap pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan karena dengan begitu karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan.

3. Meningkatkan kemampuan manusia untuk menghadapi tantangan dimasa depan dengan memberikan program-program pengembangan (*development programs*) seperti perencanaan pengembangan karir yang jelas. Selain itu juga, meningkatkan sistem informasi dan dukungan terhadap segala hal berkaitan dengan teknologi informasi yang dapat membantu efektivitas & efisiensi kerja.

4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen keorganisasian di perusahaan berbeda ataupun dalam perusahaan yang sama. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah wawasan dalam ilmu yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen keorganisasian untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Asdar, & Badrullah. (2016, April-June). Method of Successive Interval in Community Research (Ordinal Transformation Data to Interval Data in Mathematic Education Studies). *International Journal of Social Science and Humanities Research*, 4(2), 356-363.
- Aydin, A., Sarier, Y., & Uysal, S. (2011). The Effect of Gender on Organizational Commitment of Teachers: A Meta Analytic Analysis. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 628-632.
- Beck, N., & Wilson, J. (2000). Development of Affective Organizational Commitment: A Cross-sequential Examination of Change With Tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 114-136.
- Best, P. W. (1994). Locus of control, personal commitment and commitment to the organisation. Unpublished M. Com thesis. University of South Africa, Pretoria
- Caught, K. & Shadur. (2000). The measurement artifact in the organizational commitment questionnaire. *Psychological Reports*, 87, 777-788
- Czander, W. (2001). The Psycho-social Analysis of employee Commitment: How Organizations Induce and Destroy Commitmet. . *Paper presented at the International Society for Psychoanalytic Study of Organizations* .
- Czander, W. M. (2001). *The Psycho-social Analysis of Employee Commitment: How Organizations Induce and Destroy Commitment*.
- Darmawan S.T.,S.E.,M.M.,, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.

- Dogar, N. (2014). Relations Between Organizational Commitment and Demographic Factors: A Research in Banking Sector. *Academicus; Internationsl Scientific Journal*, 103-115.
- Faraji, O., Ramazani, A. A., Hedalati, P., Aliabadi, A., & Vallee, S. (2015, November). Relationship Between Job Characteristics and Organizational Commitment: A Descriptive Analytical Study. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 4. doi:10.5.812/ircmj.19815
- Foster, Bill. 2001. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM : Jakarta
- George R. Terry, 2003, Prinsip-prinsip Manajemen, PT. Bumi Aksara
- Ghozali, I. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS edisi 3*. Semarang: BP UNDIP.
- Gozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Gujarati, D. (2006). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2012). Komitmen Afektif Dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 109-117.
- Hidayat. (2014, Juni 01). *Jurnal NeO-Bis. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Karyawan PT. Nusa Tama Furniture)*, 8 No.1.
- Judge, & Robbins SP. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lindawati, A. S., & Puspita, M. E. (2015, April). Corporate Social Responsibility : Implikasi Stakeholder dan Legitimacy GAP dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 6 No.1, 157-174.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior* (Seventh Edition ed.). Boston: McGraw-Hill, Inc.

- Mathieu, J. E., & Zajac, D.M. (1990) A review and meta analysis of the antecedents, correlates, consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*. 108, 171-194.
- McDonald, D., & Makin, P. (2000). The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 84-91. doi: <https://doi.org/10.1108/01437730010318174>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A Three- component conceptualisation of Organisational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-68.
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Miller, D., & Lee, J. (2001, April). The People Make The Process: Commitment to Employees, Decision Making, and Performance. *Journal of Management*, 27(2), 163-189. doi:<https://doi.org/10.1177/014920630102700203>
- Mira, W. S., & Margaretha, M. (2012, Mei). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 190-206.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Muhammad Azeem PhD, S., & Akhtar PhD, N. (2014). International Journal of Business and Social Science. Vol.5 No.7. *Job Satisfaction and Organizational Commitment among Public Sector Employees in Saudi Arabia*, 127.
- Mulyaningsih. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Batik Brotseno Sragen). 2.
- Novitriami, Y., & Hastjatjo, T. (2015, April). Meningkatkan Komitmen Afektif melalui Cerita Sukses Organisasi. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology*, 1, 18-32.

- Nwosu, H. O., Chiamaka O, J.-A., & Tochukwu M, O. (2013). Job Characteristics as Predictors of Organizational Commitment Among Private Sector Workers in Anambra State, Nigeria. *International Journal of Asian Social Science*, 483-491.
- O'Reilly, C. (1989). Corporations, Culture, and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations. *California Management Review*, 9-25.
- Reichers, A. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10, 465-476.
- Reichers, A. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10, 465-476.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business* (Fifth Edition ed.). United Kingdom: Wiley.
- Steers, R. M. (1995). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Storey, John (1995, June). *Human Resource Management Journal*, Vol 5 No.4
- Subyantoro, A. (2009, Maret). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.11 No.1, 11-19.
- Suliman, A., & Iles, P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance. *Journal of Managerial Psychology*, 407-426.
- Tetrick, L.E. (1995). Developing and maintaining union commitment: A theoretical framework. *Journal of Organizational Behavior*, 16 (Special Issue: Union Commitment), 583-595
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wayne S.J., Shore L.M., & Liden R.C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange. *A Social Exchange Perspective*, Vol 20, 82-111.

Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes : An intergrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 81-96.

Sumber website:

<http://www.dapentel.co.id>