

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 21 responden dari Café Hellikopi dan uraian-uraian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan :

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan kerja karyawan dikategorikan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan rata-rata setiap dimensi pekerjaan, gaji, promosi, lingkungan kerja, dan atasan. Rata-rata yang didapatkan dari kelima dimensi pada bab pembahasan adalah senilai 4,42 yang termasuk dalam kategori tinggi atau dapat dikatakan puas.
2. Tingkat komitmen organisasi karyawan dapat dikatakan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan rata-rata setiap dimensi afektif, berkelanjutan, dan *normative*. Rata-rata yang didapatkan dari ketiga dimensi adalah 4,11 yang termasuk didalam kategori tinggi atau dapat dikatakan puas. Sehingga komitmen organisasi karyawan di Café Hellikopi dinilai relevan.
3. Terdapat hubungan kuat Kepuasan Kerja (X) dengan Komitmen Organisasi (Y) di Café Hellikopi. Nilai korelasi yang didapatkan sebesar 0,813 yang berada pada korelasi (interval 0,700-1,00) dengan arti tingkat hubungan kuat.

## 6.2 Saran

Dari hasil penelitian serta kesimpulan yang sudah diuraikan maka ada beberapa saran bagi pihak Café Hellikopi yang mungkin nantinya dapat diperimbangkan untuk diterapkan :

1. Ditarik dari kesimpulan yang ada, yang didapat dari *variable* kepuasan kerja dengan dimensi promosi ditemukan angka yang paling rendah yaitu 4,09. Maka upaya yang dilakukan yaitu dengan evaluasi menggunakan *Key Performance Indicator (KPI)* sebagai instrument untuk tolak ukur jalur karier karyawan hellikopi
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja, dimensi promosi memiliki kedudukan yang paling rendah. Untuk permasalahan ini penulis menyarankan agar pihak manajemen perusahaan memberikan peluang promosi setingg-tingginya kepada semua karyawan secara adil, adanya promosi yang adil membuat karyawan dapat bersemangat ketika bekerja sehingga kepuasan kerja meningkat. Dengan demikian diharapkan kinerja perusahaan menjadi lebih baik dan meningkat dibandingkan sebelumnya.
3. Setelah dilihat dari kesimpulan yang ada, kurangnya komitmen organisasi karyawan ternyata cukup dipengaruhi oleh dimensi komitmen berkelanjutan di Café Hellikopi itu sendiri. Salah satu upaya untuk meningkatkannya yaitu karyawan disarankan kepada Pemimpin dan pihak HRD memberikan fasilitas internet yang lebih menunjang serta memberikan kompensasi dalam bentuk maupun insentif.

4. Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Café Hellikopi. Oleh karena itu karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik dan kepuasan kerja yang puas harus dipertahankan, karena akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Jika karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional dan kepuasan kerja tidak baik/puas, maka asset dari organisasi (karyawan/anggota) yang berpotensi akan meninggalkan organisasi Café Hellikopi

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Johan, R. (2002, March). Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 01.
- Furnham, Adrian, Eracleous, Andreas, Premuzic, & Chamorro, T. (2009). Hertzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*, 24, 765-779.
- Chan, S. (2006). Organizational Identification and commitment of members of a human development organization. *Journal of Management Development*, 25(3), 249-268.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*.
- James Boles, Ramana Madupalli, Brian Rutherford, & John Andy Wood. (2007). The Relationship of Facts of Salesperson Job Satisfaction With Affective Organizational Commitment. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 22(5), 311-321.
- Schermerhorn, J., Osborn, & J.R.Hunt. (n.d.). *Organizational Behaviour* (Vol. 9th). New York: John Wiley & Sons.
- Robbins. (2013). *Organizational Behaviour(15th edition)*. Wiley.
- Hasibuan, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Judge. (2013). *Organizational Behaviour(15th edition)*. Pearson.

- Robbins, & Stephens, P. (2003). *Perilaku Organisasi* (Vol. Edisi kesepuluh). Indonesia: PT.Macanan Jaya Cemerlang.
- Mottaz J, C. (1988). Determinants of Organizational Commitment. In *Human Relations* (Vol. 41, pp. 467-472).
- Darwish A, Y. (2000). Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes to ward organizational change in a nonwestern setting. In *Personel Review* (Vol. 29, pp. 567-592).
- Mowday R,T., S., & I.W, P. (1983). Commitment To Organizations And Occupation: Extention And Test Of A Three-Component Conceptualization. *Applied Psychology*, 78, 538-552.
- Meyer, A., & Smith. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a threecomponent conceptualization. . *Journal of Applied Psychology*,, Vol.78, p 538-551.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi* (Vol. Edisi Sepuluh). Yogyakarta: Andi.
- Darmawan, H. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya, Jawa Timur: Pena Semesta.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Naderi Anari, N. (2012). Affective commitment of generational cohorts of Brazilian nurses. *Journal of Manpower*,. 33(7), 804-821.
- Laschinger. (1999). Leader Behaviour Impact on Staff Nurse Empowerment, Job Tension and Work Effectiveness. *Journal of Nursing Administration*, No 5, 28-39.
- Zineldin, M., & Johnson, P. (2000). An Examination of The Main Factors Affecting Trust/Commitment in Supplier-Dealer Relationships: an empirical study of the Swedish Wood Industry. *TQM Magazine [TQM]*, Vol 12(Iss 4), p 245.

Silalahi, U. (2006). Metode Penelitian Sosial. In U. Press.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D . Bandung:  
CV Alfabeta.