

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara iklim organisasi dengan komitmen kerja pada pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan, artinya semakin baik iklim organisasi maka semakin baik juga komitmen kerja pada pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara motivasi kerja dengan komitmen kerja pada pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik juga komitmen kerja pada pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja pada pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan, artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik juga komitmen organisasi pada pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan.
4. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan komitmen kerja pada pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan, artinya semakin baik iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja

maka semakin baik juga komitmen kerja pada pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan.

B. Implikasi

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, di antaranya:

1. Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan meningkatkan iklim organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja adalah iklim organisasi. Setiap kegiatan yang dilaksanakan secara berulang ulang dalam menjalankan organisasi tersebut akan menghasilkan sistem, aturan bahkan kepercayaan pada anggota kelompok tersebut yang kemudian menjadi iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai yang dilakukan dalam suatu organisasi. Dengan iklim organisasi yang baik Universitas HKBP Nommensen akan dapat menentukan dan mencapai tujuannya dengan tepat waktu. Dalam hal ini perlu ditingkatkan iklim organisasi di kantor melalui upaya-upaya tertentu dalam meningkatkan komitmen kerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan di antaranya memfokuskan suasana kerja di kantor pada orientasi hasil kerja seseorang.
2. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen kerja adalah dengan meningkatkan motivasi kerja. Motivasi merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang

termasuk pegawai. Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin seekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai. Komitmen pegawai dipengaruhi oleh motivasi itu sendiri untuk melaksanakan tugas di dalam organisasi. Motivasi sebagai suatu dorongan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat dilihat dari cara kerja seperti kemauan untuk bekerja, berusaha untuk memanfaatkan waktu untuk bekerja seefisien mungkin dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Seseorang yang bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaannya. Tetapi seseorang bekerja dengan motivasi yang rendah maka tanggungjawab dan kesungguhannya dalam kerjanya rendah.

3. Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen kerja adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dimiliki setiap pegawai terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan, individu yang tidak puas mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Setiap orang memiliki tingkat yang berbeda beda sesuai dengan cara

penilaian yang berlaku bagi dirinya. Kepuasan kerja ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab pegawai tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreatifitas kerja yang tinggi dalam bekerja.

4. Dengan diterimanya hipotesis keempat yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen kerja adalah dengan meningkatkan iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Komitmen kerja mempunyai peranan penting bagi perusahaan dalam proses operasional. Demikian juga komitmen kerja mempunyai peranan penting bagi individu anggota suatu perusahaan untuk membangun kerjasama, memupuk semangat kerja, dan menciptakan loyalitas pada perusahaan. Komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Dengan komitmen yang tinggi maka karyawan akan lebih betah dalam bekerja, setia, ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Ketua yayasan hendaknya dapat memberi teladan atau contoh yang baik bagi Universitas
2. Kepada Rektor Universitas HKBP Nommensen untuk memberikan dorongan berupa penghargaan bagi prestasi kerja pegawai dan dapat

meningkatkan hubungan yang baik dengan pegawai untuk memotivasi pegawai secara lisan

3. Kepada kepala biro bagian kepegawaian diharapkan dapat menciptakan suasana kekeluargaan, menunjukkan solidaritas atau empati kepada setiap pegawai, sehingga pegawai merasa nyaman dan dapat tercipta harmonisasi hubungan baik dalam lingkungan kerja
4. Kepada pegawai diharapkan mau bekerjasama dengan rekan kerja dalam mengerjakan tugas-tugas kantor. Dengan meningkatkan pekerjaan di kantor pada orientasi tim kerja, akan dapat membangun dan mengembangkan iklim organisasi yang baik di kantor. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan perkembangan iklim organisasi kantor ke arah yang lebih baik dalam mendukung peningkatan komitmen kerja pegawai.
5. Untuk peneliti selanjutnya perlu dilakukan penelitian tentang penelitian ini dengan variabel yang berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap komitmen kerja.