

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Setelah melalui beberapa pembahasan dan perhitungan dalam beberapa bab sebelumnya mengenai hubungan antara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi maka dapat disimpulkan pengaruh dan hubungan signifikansi antara variabel independen dengan dependen pada penelitian ini yang mengambil objek penelitian sebanyak 320 responden.

Hasil pengujian hipotesis H₁ dengan regresi berganda, disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran seorang pemimpin dalam sebuah pekerjaan di bank akan mampu meningkatkan tingkat komitmen karyawan terhadap bank.

Hasil pengujian hipotesis H₂ dengan regresi berganda disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman di lingkungan bank akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis H₃ dengan regresi berganda disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan akan berdampak signifikan terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hasil pengujian hipotesis H₄ dengan regresi berganda disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi dan penerapan aturan yang berkaitan dengan kompensasi akan berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi dari karyawan terhadap bank.

Hasil pengujian hipotesis H₅ dengan regresi berganda disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan akan berdampak signifikan terhadap komitmen karyawan terhadap bank.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini juga terdapat keterbatasan;

1. Jumlah responden yang terbatas hanya pada karyawan yang bekerja pada bidang perbankan di Batam saja, sehingga belum mencerminkan pengaruh variabel dependen terhadap dependen secara keseluruhan bila penelitian dilakukan di kota lain dengan karyawan dari jenis industri yang berbeda.
2. Variabel yang diteliti masih terbatas pada beberapa variabel saja. Saran untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel - variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti seperti *job involvement* (Iqbal *et al.*, 2013) dan *management support* (Emhan, 2012). Dukungan dari manajemen bank nasional akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga karyawan juga akan memberikan komitmen kerja

yang tinggi pada perusahaan. Keterlibatan kerja akan membuat karyawan lebih merasa sebagai bagian dari perusahaan sehingga karyawan akan berusaha untuk meningkatkan komitmen organisasi pada bank.

5.3 Rekomendasi

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis merekomendasikan agar komitmen karyawan terhadap bank dapat meningkat maka diperlukan tindakan dan kebijakan dari pihak bank yang kondusif dan akan meningkatkan komitmen untuk tetap bersama dan mendukung kemajuan perusahaan, beberapa rekomendasi penulis yaitu;

1. Kepemimpinan yang baik dari manajemen bank akan memberikan kepastian dan jaminan kerja yang baik pada karyawan agar karyawan merasa bahwa perusahaan akan mempertahankan keberadaan karyawan di bank tersebut dan karyawan akan mampu memberikan kontribusi yang positif pada bank. Seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional dan bisa menjadi panutan di sebuah bank mampu meningkatkan tingkat komitmen karyawan terhadap bank tersebut
2. Motivasi akan semakin meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi sehingga manajemen bank harus mampu memotivasi karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan dan berkomitmen untuk memberikan usaha dan karya yang terbaik pada perusahaan misalnya dengan memberikan penghargaan kerja yang sesuai dengan prestasi yang diraih

karyawan sehingga karyawan termotivasi, antusias dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan, dengan demikian manajemen bank harus selalu berusaha untuk memberikan kepuasan kerja pada karyawan memberikan imbal balik yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki sehingga karyawan akan merasa puas terhadap apa yang didapatkan serta nantinya karyawan memberikan peningkatan komitmen terhadap bank tempatnya bekerja.

4. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja sehingga akan bersama sama meningkatkan pelayanan nasabah dan kinerja bank. Lingkungan yang kondusif pada perusahaan akan semakin meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi sehingga manajemen bank harus meningkatkan tingkat kenyamanan kerja di bank tersebut.

5. Kompensasi berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasional dari karyawan, dengan demikian manajemen bank harus memberikan kompensasi yang sesuai pada karyawan berdasarkan prestasi dan kemampuan kerja sehingga akan memberikan peningkatan komitmen organisasi yang tinggi demi kemajuan perusahaan.