

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Komitmen Organisasi pada karyawan perhotelan bintang 4 di Kota Batam. Faktor-faktor yang digunakan pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Pemberdayaan Karyawan dan Gaya Kepemimpinan menunjukkan sebaliknya yaitu berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi. Sedangkan, Lingkungan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa dengan didapati atau dirasakannya perasaan puas terhadap pekerjaannya oleh para karyawan dapat membantu menciptakan serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dimana hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi dapat terus terjaga yang membuat karyawan akan berusaha melakukan hal positif demi mencapai tujuan serta mempertahankan hubungannya dengan organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini, maka masalah penelitian yang diajukan telah mendapat justifikasi dan dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah yang diajukan yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen

Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dapat diwujudkan dengan memprioritaskan pada peningkatan Lingkungan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan.

## 5.2 Keterbatasan

Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data penelitian yang diperoleh belum tentu dapat mencerminkan keadaan yang sama di bisnis atau jasa yang lain karena responden dalam penelitian ini hanya untuk penelitian terhadap persepsi seberapa besar tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.
- b. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini hanya dilakukan pada satu wilayah yaitu Kota Batam, sehingga penelitian ini belum tentu dapat menerminkan keadaan yang sama di tempat lain.
- c. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
- d. Adanya keterbatasan pada penelitian yaitu penulis mengalami kesulitan dalam membagikan kuisisioner pada 5 hotel dimana seharusnya kuisisioner yang dibagikan untuk 8 hotel jika berdasarkan daerah kecamatan Batu Ampar. Hotel yang tidak dapat dibagikan kuisisioner adalah Hotel Allium, Swissbell, dan Hotel GGI. Adapun terkendalanya penulis dalam membagikan kuisisioner dikarenakan tidak mendapatkan izin dari pihak

manajemen hotel, serta keterbatasan waktu sehingga penulis hanya dapat menyebar kuesioner kepada 5 hotel saja.

### 5.3 Rekomendasi

Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh antara kepuasan kerja, keadilan organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, hal ini dapat menjadi suatu perhatian bagi perusahaan (terutama perhotelan) dalam menciptakan komitmen organisasi dan kinerja karyawan yang baik.

#### 1. Lingkungan Kerja

Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis untuk mengembangkan kepuasan kerja pada diri karyawan sehingga karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan bekerja lebih efektif untuk mempertahankan pekerjaannya.

#### 2. Pemberdayaan Karyawan

Perusahaan sebaiknya dapat memberdayakan para karyawannya dengan baik, sehingga memungkinkan karyawan untuk mengembangkan potensi yang ia miliki serta terciptanya motivasi sehingga para karyawan dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan

#### 3. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus memiliki sikap peduli, partisipatif, dan mau mendengarkan pendapat atau keluhan bawahannya sehingga karyawan menjadi termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Pemimpin juga harus

menyesuaikan gaya kepemimpinannya terhadap masing-masing karyawan supaya karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif.

#### 4. Kepuasan Kerja

Perusahaan harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja dari tiap-tiap karyawannya. Dikarenakan dengan memastikan bahwa karyawan tetap mendapat kepuasan dalam bekerja dapat membantu mengurangi tingkat *turnover* serta meningkatnya motivasi dan juga komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja.

#### 5. Komitmen Organisasi

Perusahaan dapat mengembangkan faktor lingkungan kerja, pemberdayaan karyawan, dan gaya kepemimpinan serta kepuasan kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan sehingga mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi.