

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi”, **diterima**. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan nilai t hitung $> t$ tabel ; $6,978 > 1,980$ Artinya *job satisfaction* atau kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT.Yamaha Alfa Scorpii di Batam. Sehingga hipotesis pertama **diterima**.
2. Hasil Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi“ ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,369 > 0,05$.Dan nilai t hitung $< t$ tabel ; $0,369 < 1,980$ Artinya komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT.Yamaha Alfa Scorpii di Batam. Sehingga hipotesis kedua **ditolak**.
3. Hasil Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi”, **diterima**. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan nilai t hitung $> t$ tabel ; $15,004 > 1,980$ Artinya *training and development* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT.Yamaha Alfa Scorpii di Batam. Sehingga hipotesis ketiga **diterima**.

4. Hasil uji F menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Kepuasan kerja, komunikasi, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi”, **diterima**.

Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan nilai F hitung $> F$ tabel ; $982,052 > 2,680$ Artinya *job satisfaction* atau kepuasan kerja, komunikasi, training and development secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT.Yamaha Alfa Scorpii Batam. Sehingga hipotesis keempat **diterima**.

5. Hasil perhitungan untuk nilai R^2 dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,962. Hal ini berarti 96,2% variasi perubahan komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variasi kepuasan kerja (*job satisfaction*), komunikasi, pelatihan dan pengembangan (*training and development*) sedangkan sisanya 3,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu lebih diperhatikan untuk peneliti-peneliti berikutnya. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan yang melekat pada metode survey yaitu peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya dan kemungkinan respon bias dari responden.
2. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan karena penelitian inihanya dibatasi pada karyawan PT. Yamaha Alfa Scorpii di Batam Hasil penelitian ini kemungkinan akan berbeda jika dilakukan pada lembaga lain

5.3. Rekomendasi

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai Rekomendasi, oleh karena itu Rekomendasi ini perlu lebih diperhatikan untuk peneliti-peneliti berikutnya. Rekomendasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Disarankan untuk penelitian mendatang bisa ditambahkan variabel lain, misalnya gaji, lingkungan kerja, atau kepemimpinan.
2. Disarankan jumlah sampel untuk responden bisa diperbanyak dan lebih mengakomodir perusahaan sejenis sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih general, dan digunakan metode analisis jalur dalam pengungkapannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, (2011). Career Planning and Career Manajemen As Correlates for Career Development. Nigerian: *Journal collage of management & social sciences, Fountain University*, 1, (2), 100-105.
- Algifari, (1997). *Statistik Induktif Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 9(1), 75-85.
- Anvari *et al.* (2010). Menyatakan bahwa praktek strategi pelatihan mempunyai pengaruh Signifikan Positif dan Negatif, Bandung: *Journal of Business Management, Vol. 4,(15)*, pp. 3391-3405.
- Asem, M.S. (2009). Penelitian Kuesioner Responden, Jakarta: *Journal of employees*
- Boyatzis, (2000). *Philosophy as a missing link between values and behavior*, USA.
- Buchanan.B, (2004). *Government managers, business executives, and organizational commitment*, Amerika Serikat: Kanisius, 23, (4), 234-243.
- Chandraiah, K., *et al* (2010). Occupational Stress in Teacher. New Delhi: *Prenada Media Group*, 6,(11), 55-67.
- Chang, Y.H, (2010). Penelitian Sebuah rumah sakit Swasta, Taiwan: *Jurnal Psikologis Fakultas Kedokteran-Universitas*, 11, (2), 93-116.
- Chruden, (1988). *Penelitian Refleksi atas terpenuhinya kebutuhan dan keinginan individu yang didapat dari pekerjaannya*. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada.
- Cianni dan Wnuck, (1997). Pengaruh kepemimpinan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional dan dampaknya kepada peningkatan kinerja karyawan. Iraq: *Jurnal Agritech*. 4: 13-17.

- Corneliben, T (2009). Penelitian Panel Sosial Ekonomi, Jerman: *International Journal of Food Microbiology*, 114:342–351.
- Djarwanto, (1992). *Pokok-Pokok Analisa Laporan Keuangan*. Yogyakarta: BPFE
- Djarwanto, (1994). *Statistik Induktif*, Yogyakarta: BPFE
- Drucker, Peter F, (2004). *The Executive in Action*, New York: Harper & Row, 22(2), 99-113.
- Ferndale, E. *et al* (2010). Penelitian terhadap empat organisasi inggris, German: *Journal of Pharmacology and Toxicology*, Vol. 2, No. 3, P.119-122.
- Gibson, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*, Erlangga, Jakarta: Oxpord University Press.
- Gozali, (2006). *Statistik Multivariat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: B.P.F.E UGM.
- Heidjrachman dan Husnan (2002). *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: PT Rineka Cipta.
- Hodge, (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*, Surabaya: PT Pustaka Setia
- Hsiow- Ling Hseh, et al (2007). *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Huang, C., T., Hsiao, W., J. (2007). Penelitian Kepuasan Kerja kepada organisasi komitmen, Taiwan: *Journal of Biochemistry and molecular Biology*, 38 : 82-88.
- Indriantoro & Supomo, (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis, Edisi Pertama*, Yogyakarta: Edisi Pertama, Penerbit BPFE.
- Khan, I., T, *et al* (2011). *Penelitian Organisasi Komitmen kinerja karyawan*. India: Gadjah Mada University Press
- Kurniawan, (2011). *Generasi Baru Mengolah Data*. Yogyakarta: PT Grafindo Perkasa

- Lamba, S, dan Chodhary (2013). Penelitian pada sebuah perusahaan sector jasa, India.:
Journal of Biochemistry and molecular Biology, 38 : 82-88.
- Luthan, (1995). *Organizational behavior, Seventh Edition*, Singapore: McGraw Hill
- Malik, E.M. *et al* (2009). Penelitian pada guru disebuah Universitas sector public, Pakistan:
Journal Of Clinical Nutrition, 70 Suppl :475 S- 490 S.
- Mangkunegara, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Macanan Jaya Cemerlang
- Mathebula *et al*, (2004). Penelitian di sebuah Perusahaan tentang *Organizational Commitment*, USA: *journal or career development*. 26, (4), 234-253.
- Mathieu dan Hamel, (1889). *Penelitian Penurunan moral organisasi dan meningkatnya absensi*. Jakarta: PT Grasindo
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. dalam Agustini (2010). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Newbury Park, CA: Sage, Vol. 17(4), pp. 319-331.
- McIntyre, T.M., dan Elmes,S.M. (2010). Penelitian sebuah rumah sakit, Portugis: *Jurnal Psikologis Fakultas Kedokteran-Universitas Sumatra Utara*.
- Miller dan Wheeler, (1992). Komposisi bahan makanan, Jakarta: *Jurnal Agric Food Chem* 53 (7):2717-2725.
- Mobley, (1987). Pergantian Karyawan Sebab: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Jakarta:
journal Learning in Higher Education, , 226(5), 99-116.
- Moekijat, (1984). *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Raja Grafindo Perkasa.
- Narimawati, (2010). *Penulisan Karya Ilmiah*, Jakarta: Studi Literature Universitas Indonesia
- Palmer, D., K., dan Huges, L.,W, (2007). *Penelitian Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Jakarta: CV AlfaBeta

- Porter, (2010). *Strategi bersaing*, Tangerang: Kharisma Publishing Group.
- Purwanto, (2009). Evaluasi Hasil Belajar, Yogyakarta: *Jurnal Pendidikan*
- Robbins, (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*, Jakarta: PT INDEKS
- Sedarmayanti,(2010). Penelitian Kinerja Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Jakarta: *Jurnal penelitian Teknik*, 114:342–351.
- Soetjipto, (2005). *Penelitian Paradigma Baru-Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Steer, (2009). *Penelitian Efektivitas Organisasi*, Jakarta: UI Rafika Aditama.
- Syafaruddin, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*.
- Suma. S dan Lesa. J, (2012). *Penelitian dilakukan pada sektor administrasi publik*, Shkoder kota: PT Yogyakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, Agung,.E. (2012), *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*, Gava Media Yogyakarta: Penerbit Buku SPSS
- Wibowo, Agung,.E. (2013), *SPSS dalam Perspektif dan Riset Bisnis*, Gava Media Yogyakarta: Penerbit Buku SPSS