

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan terhadap variabel dependen komitmen organisasi pada PT. Bank Lampung Sidomulyo. Berdasarkan analisis serta pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen komitmen organisasi.
2. Keadilan organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen komitmen organisasi.
3. Pemberdayaan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen komitmen organisasi.
4. Kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

1.2 Saran

Saran dari penelitian ini yang berkaitan dengan kepuasan kerja, keadilan organisasional, pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasional PT. Bank Lampung., sebagai berikut:

1. Secara teoritis untuk meningkatkan komitmen organisasional, hal yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan. Variabel pemberdayaan karyawan menjadi salah satu variabel yang sangat penting untuk diperhatikan karena memiliki nilai standar koefisien paling tinggi.
2. Saran secara praktis terhadap PT. Bank Lampung untuk meningkatkan komitmen dari karyawannya adalah dengan memperhatikan komitmen afektif (karyawan akan merasa sangat senang untuk menghabiskan sisa karir nya dengan perusahaan), komitmen berkelanjutan (karyawan tidak merasa takut dengan apa yang mungkin terjadi bila karyawan berhenti dari

pekerjaannya), komitmen normatif (karyawan diajarkan untuk percaya akan nilai kesetiaan pada suatu organisasi), pekerjaan itu sendiri, kemajuan, gaji, pendapat, keputusan, merasa berdampak, merasa berkompeten, merasa menentukan nasib sendiri dan merasa berdampak dari karyawan tersebut karena hal tersebut dapat meningkatkan komitmen dari karyawan. Disamping itu, untuk meningkatkan rutinitas evaluasi pegawai dan pengembangan karyawan.

3. Saran bagi penelitian selanjutnya untuk menambah variabel lain, seperti : stres kerja dan turn over intention dan diharapkan untuk dapat mengambil sampel di luar lingkungan industri bank, seperti : UMKM, dan Rumah Sakit.

