

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan maka simpulan dalam penelitian ini adalah :

1. *Person Organization fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
4. *Person organization fit*, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama terhadap komitmen organisasional.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ada beberapa saran, yaitu :

##### **5.2.1 Saran untuk IIB Darmajaya Lampung**

1. Upaya yang perlu dilakukan adalah memberikan sosialisasi tentang kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan setiap pribadi dosen, hal ini ditunjukkan dari hasil jawaban responden dengan pernyataan mengenai kesamaan karakteristik individu dengan organisasi yang mendapat jawaban terendah. Oleh sebab itu, pihak perguruan tinggi IIB Darmajaya harus secara berkala melakukan sosialisasi pada setiap dosen sehingga memiliki tujuan yang sama dengan organisasi. Sehingga dosen tetap dapat lebih berkomitmen dalam organisasional.
2. Upaya yang perlu dilakukan yang lain adalah hendaknya atasan memberikan kebebasan atau keleluasaan kepada setiap dosen untuk melakukan pekerjaannya hal ini ditunjukkan dari hasil jawaban responden dengan pernyataan mengenai merasa diberikan keleluasaan untuk melakukan suatu pekerjaan mendapat respon terendah. Dengan memberikan kebebasan atau keleluasaan membuat dosen dapat melaksanakan tugasnya melebihi apa yang diharapkan dan dapat memberikan bantuan untuk rekan kerja yang menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya, hal ini akan meningkatkan tingkat komitmen organisasional dosen.

3. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan agar lebih dapat meningkatkan komitmen organisasional. Pertimbangan dalam upaya mempertahankan setiap dosen agar tidak berhenti bekerja atau pindah ke organisasi lainnya sangat harus diperhatikan. Selama ini dosen tidak memberikan loyalitas dan kesetiaan kepada organisasi, hal ini ditunjukkan dari hasil jawaban responden dengan pernyataan mengenai organisasi layak mendapat kesetiaan dan bekerja di perguruan tinggi IIB Darmajaya merupakan kebutuhan dan keinginan setiap dosen mendapat respon terendah. Sehingga pihak organisasi harus memperbarui sistem yang telah ada agar dosen tetap loyal pada pekerjaan dan organisasi dan dosen merasa bahwa dengan komitmen atau loyal yang diberikan, karir dosen dan jenjang masa depan organisasi menjadi lebih baik.

### **5.2.2 Penelitian Dimasa yang Akan Datang**

1. Bagi peneliti dimasa yang akan datang, agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini dengan menambah variabel pengaruh budaya organisasi dan kinerja yang diduga juga dapat mempengaruhi komitmen organisasional.
2. Dalam penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan sampel dengan jumlah cakupan yang lebih luas dan subjek penelitian yang berbeda dari penelitian ini seperti karyawan administrasi agar hasil penelitian dapat digeneralisasi.