

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pengurus organisasi non-hobi atau non-minat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasional seorang staff.
2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pengurus organisasi non-hobi atau non-minat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pemberian *reward* kepada staff maka semakin tinggi pula komitmen organisasional seorang staff.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pengurus organisasi non-hobi atau non-minat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin rendah beban kerja yang dirasakan staff maka semakin tinggi komitmen organisasional seorang staff.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan di masa mendatang.

1. Penelitian ini menambah informasi dan pengetahuan bahwa sistem *reward* merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Dengan begitu perlunya memperhatikan sebuah *reward* pada periode kepemimpinan untuk menjaga komitmen organisasional.
2. Pemberian sebuah *reward* kepada staff oleh organisasi diperlukan karena akan meningkatkan sebuah komitmen organisasional. Dengan diberikannya sebuah *reward* maka staff akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat dan mendorongnya untuk lebih berkembang lagi. Diharapkan ketua organisasi atau kepala divisi masing-masing bidang berlaku adil dalam pemberian *reward* ini. Semua staff berhak mendapatkannya tanpa memandang secara subjektif. Ketika siapa pun staff yang telah menyelesaikan pekerjaannya baik secara memuaskan atau kurang memuaskan sebaiknya selalu diberikan sebuah pujian dan dihargai akan hasil pekerjaannya supaya staff merasa apa yang telah staff kerjakan tidak merasa sia-sia dan staff pun lebih merasa bangga dengan pemberian pujian itu daripada tanpa ucapan apapun. Selain itu harus dilakukan rutinan pemberian *reward* berupa hadiah bisa dalam 1

minggu atau 1 bulan sekali walaupun dengan *reward* yang murah dan tidak mewah tidak masalah karena dengan setiap pemberian itu akan menambah motivasi dari setiap staff supaya dapat bekerja lebih untuk organisasi. Pemberian *reward* harus diberikan secara adil dengan penilaian secara objektif akan setiap hasil pekerjaan yang telah dilakukan staff.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,270 yang artinya masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel independen lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional seperti kinerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi dan variabel lain yang berkaitan dengan komitmen organisasional.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada organisasi non-hobi atau non-minat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman, untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti dalam lingkup organisasi yang lebih *universal* lagi atau perusahaan yang lebih besar.
3. Dalam pengumpulan data, kuesioner penelitian hanya menggunakan pertanyaan tertutup sehingga responden hanya dapat memilih jawaban berdasarkan pernyataan jawaban yang tersedia. Untuk penelitian di masa mendatang dapat dilakukan dengan menambahkan pernyataan

terbuka dalam kuesioner untuk responden supaya dapat mengetahui jawaban dari sudut pandang yang lebih luas dari responden terhadap variabel yang diteliti.

