

## BAB V

### SIMPULAN DAN IMPLIKASI

#### A. Simpulan

Berdasarkan analisis penelitian yang disajikan, kesimpulan berikut dapat diambil:

1. *Job satisfaction* memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai DJPb Kanwil Jawa Tengah.
2. *Job embeddedness* memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai DJPb Kanwil Jawa Tengah.
3. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi DJPb Kanwil Jawa Tengah.

#### B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dibahas, terdapat implikasi yang dapat dijadikan sebagai referensi yang dapat dipakai oleh pihak-pihak terkait dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh *job satisfaction*, *job embeddedness* terhadap komitmen organisasi dimana pengaruhnya bersifat positif, artinya semakin tinggi kepuasan dan keterikatan maka semakin tinggi komitmen organisasi suatu organisasi atau perusahaan. Selain itu penelitian ini juga membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan atau referensi bagi DJPb untuk memperhatikan terkait kepuasan, rasa keterikatan, dan juga budaya organisasi

yang ada pada perusahaan. Selain itu DJPb dapat meningkatkan perhatian mengenai promosi jabatan dan pelatihan khusus yang sesuai dengan apa yang diperlukan bagi pegawai . Hal tersebut dapat menjadi data tambahan bagi DJPb untuk menentukan kesesuaian antara tujuan dari pegawai tersebut dengan visi, misi, dan nilai DJPb.

### C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran angket atau kuesioner secara daring dengan waktu yang pendek dan kurangnya pendekatan peneliti pada DJPb sehingga tidak semua pegawai mengisi kuesioner yang telah disebar. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan lebih interaktif lagi dalam penyebaran kuesioner kepada pegawai DJPb.
2. Fokus penelitian ini hanya terdiri dari variabel *job satisfaction*, *job embeddedness*, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Seperti yang disampaikan pada poin pembahasan mengenai pertanyaan terbuka bahwasanya terdapat banyak faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai DJPb Kanwil Jawa Tengah. Harapannya pada penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa dapat menambahkan variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti konsistensi organisasi, *feedback* organisasi, *organizational honesty*, dan pelatihan karyawan.
3. Pada penelitian ini variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang mungkin saja dipengaruhi oleh faktor subjek

penelitian yang berfokus pada pegawai DJPb Kanwil Jawa Tengah saja. Peneliti berharap, penelitian selanjutnya dilakukan pada DJPb diluar pulau jawa dan karakteristik pegawai yang berbeda seperti halnya pada pegawai generasi z yang memiliki karakteristik yang berbeda.

