

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Imigrasi Bandara Soekarno-Hatta. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin sesuai karakteristik pekerjaan, maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai; sebaliknya semakin tidak sesuai karakteristik pekerjaan, maka semakin rendah komitmen organisasi pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Imigrasi Bandara Soekarno-Hatta. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai; sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah komitmen organisasi pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Imigrasi Bandara Soekarno-Hatta. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin sesuai karakteristik pekerjaan dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai; sebaliknya semakin tidak sesuai karakteristik pekerjaan dan semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah komitmen organisasi pegawai.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, maka saran yang dapat dipertimbangkan untuk memperbaiki karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja adalah:

1. Karakteristik pekerjaan pada kantor Imigrasi Bandara Soekarno-Hatta perlu lebih diperbaiki. Upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaikinya yaitu dengan cara memperbaiki aspek-aspek yang masih kurang, seperti masalah penghargaan dari pimpinan dan upaya-upaya memberikan kritik kepada kolega. Oleh karena itu, pimpinan harus lebih menyadari akan pentingnya pemberian penghargaan kepada pegawai sebagai upaya untuk memotivasi pegawai dan perlu ditekankan pentingnya untuk melakukan kritik dan memberikan masukan kepada sesama pegawai di kantor. Pihak otoritas kantor juga mengakomodasi aspirasi dari bawahan, karena pegawai merupakan aset yang sangat berharga bagi organisasi, terutama bagi organisasi atau kantor yang dalam operasionalnya mengandalkan pegawai. Dengan mengakomodasi aspirasi pegawai itu, diharapkan para pegawai merasa puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu, otonomi juga perlu lebih diperluas, sehingga pegawai dapat lebih leluasa untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang diinginkan sepanjang tidak menyalahi aturan organisasi.
2. Kepuasan kerja pegawai perlu ditingkatkan karena terbukti memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai. Upaya peningkatan perlu merujuk pada aspek-aspek yang masih ditanggapi kurang, seperti masalah insentif, tunjangan, promosi jabatan, dan pelaksanaan peran-peran kepemimpinan. Oleh karena itu, pihak otoritas kantor perlu mengusahakan adanya insentif dan tunjangan kepada para pegawai sesuai dengan kontribusinya terhadap organisasi, melaksanakan promosi jabatan secara adil dan transparan, dan mengusahakan pelaksanaan kepemimpinan secara efektif.