

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Penjaga Palang Pintu Kereta Api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Penjaga Palang Pintu Kereta Api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap organisasi.
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasi Pegawai Penjaga Palang Pintu Kereta Api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen. Hal ini bisa disebabkan rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki Pegawai Penjaga Palang Pintu Kereta Api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen, sehingga tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
3. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi Pegawai Penjaga Palang Pintu Kereta Api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen.

4. Etos kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Penjaga Palang Pintu Kereta Api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini penting untuk meningkatkan komitmen organisasi Pegawai Penjaga Palang Pintu Kereta Api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen.

5.2. Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang peneliti bahas pada penelitian ini. Tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi Pegawai Penjaga Palang Pintu Kereta Api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi Pegawai Penjaga Palang Pintu Kereta

Api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen, hanya sebatas etos kerja, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja.

5.3.Implikasi

Implikasi merupakan dampak yang harus dilakukan atas dasar hasil penelitian yang telah dilakukan. Berikut merupakan implikasi praktis dan implikasi teoritis yang dihasilkan oleh penelitian ini.

1.3.1 Implikasi Praktis

Implikasi praktis merupakan kontribusi yang di berikan peneliti untuk upaya perbaikan komitmen organisasi Pegawai Penjaga Palang Pintu Kereta Api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen dimasa depan.

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Penjaga Palang Pintu Kereta Api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen. Pimpinan harus berupaya meningkatkan dan mengevaluasi kinerja para pegawai tentang kedisiplinan dan kesiapsiagaan berbagai situasi dalam bekerja untuk memastikan keselamatan perjalanan kereta api dan lalu lintas di sekitar perlintasan sebidang.
2. Menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasi Pegawai Penjaga Palang

Pintu Kereta Api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen terutama pada indikator kenyamanan fasilitas kerja oleh karena itu penting bagi organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja yang pegawai dalam hal fasilitas kenyamanan kerja seperti menambah atau memperbaharui pendukung kerja di pos seperti palang pintu otomatis, radio komunikasi, alat kebersihan, dan lain-lain.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi. Untuk lebih meningkatkan komitmen para pegawai, organisasi harus terus meningkatkan keterlibatan pegawai misalnya memfasilitasi Pendidikan dan Latihan untuk mengembangkan gagasan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

1.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil temuan di dalam penelitian ini antara lain:

1. Pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Penjaga Palang Pintu Kereta Api di Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nias Raya yang disusun oleh Dire Luaha, Universitas Nias Raya (2023) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan penelitian tersebut menghasilkan variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai penjaga palang pintu kereta api di Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dede Kurnia Ilahi, Mochamad Djudi Mukzam, dan Arik Prasetya dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Timur Area Malang)” dengan hasil Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

3. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Penjaga Palang Pintu Kereta Api di Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gede Raka Ariana dan Ni Wayan Mujiati, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali (2018) dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional” dengan hasil Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional karyawan di Restoran Ingka, Semakin baik keterlibatan kerja maka komitmen organisasional juga akan meningkat.

4. Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Pengujian terahir dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi, Besarkan hasil analisis variabel etos kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Fanescy Ardiani dan Muhammad Fauzan dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang (2023) yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Pada Perum Perhutani Kph Kendal” dengan hasil Berdasarkan hasil riset serta ulasan, dapat disimpulkan bahwasannya keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja, maka semakin tinggi komitmen karyawan yang diberikan pada perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Perum Perhutani KPH Kendal. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen karyawan yang diberikan pada perusahaan. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya ketika etos kerja yang dimiliki oleh karyawan meningkat maka komitmen organisasional juga akan meningkat.

