

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh tuntutan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap komitmen organisasi pada karyawan *salesman*, dapat disimpulkan bahwa:

1. Gambaran variabel menunjukkan bahwa tuntutan kerja, dukungan organisasi yang dirasakan, dan komitmen organisasi pada karyawan *salesman* secara umum berada pada kategori sedang.
2. Terdapat hubungan negatif yang lemah dan tidak signifikan antara tuntutan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan *salesman*, dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = -0,232$ dan nilai signifikansi $p = 0,150$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tuntutan kerja tidak berhubungan secara signifikan dengan komitmen organisasi pada karyawan *salesman*.
3. Terdapat hubungan positif yang lemah dan signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan dengan komitmen organisasi pada karyawan *salesman*, dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,319$ dan nilai signifikansi $p = 0,044$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki.
4. Tuntutan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan *salesman*. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai $F(2,37) = 3,563$ dengan nilai signifikansi $p = 0,038$ ($p < 0,05$). Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 16,1% variasi komitmen organisasi pada karyawan *salesman*. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa hanya dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan tuntutan kerja tidak berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, kontribusi kedua variabel dalam menjelaskan komitmen organisasi menjadi belum optimal.

B. Saran

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengalaman dan referensi dalam memahami dinamika tuntutan kerja, dukungan organisasi yang dirasakan dan komitmen organisasi pada karyawan *salesman* serta menjadi dasar untuk mengembangkan kajian psikologi industri dan organisasi pada konteks kerja yang lebih luas.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan dukungan yang dirasakan karyawan melalui pemberian apresiasi atas pencapaian kerja, penyediaan umpan balik secara berkala, serta membangun komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan *salesman*.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bahwa komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh tuntutan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi mengenai pentingnya faktor psikologis dalam dunia kerja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi komitmen organisasi, seperti kepuasan kerja, gaji atau upah, kepemimpinan, atau stres kerja, mengingat variabel dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebesar 16,1% variasi komitmen organisasi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah subjek yang lebih besar, karakteristik pekerjaan yang lebih beragam, atau menambahkan metode wawancara agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi.