

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui pengolahan data mengenai komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi Pabrik “X” di Tasikmalaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Profil komitmen yang memiliki persentase terbesar pertama pada karyawan bagian produksi Pabrik “X” di Kota Tasikmalaya adalah profil I yaitu profil komitmen dengan komposisi *affective*, *continuance* dan *normative commitment* yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa lebih banyak karyawan yang memiliki ikatan emosional dengan pabrik, memiliki kebutuhan yang harus dipenuhinya melalui bekerja di pabrik serta memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk tetap bekerja di pabrik.
- b) Profil komitmen yang memiliki persentase terbesar kedua adalah Profil VII yaitu profil komitmen dengan komposisi *affective commitment* dan *continuance commitment* yang rendah, *normative commitment* yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan juga bertahan bekerja di pabrik karena memiliki kewajiban dan adanya rasa tanggung jawab untuk tetap bekerja di pabrik.
- c) Terdapat kecenderungan hubungan antara karakteristik kerja, terutama fasilitas dan imbalan terhadap profil-profil komitmen organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui pengolahan data mengenai komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi Pabrik “X” di Tasikmalaya, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran Teoritis

- a) Bagi penelitian selanjutnya dapat meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara karakteristik kerja yaitu, fasilitas dan imbalan dengan profil-profil komitmen organisasi.
- b) Disarankan kepada peneliti lain untuk memperluas cakupan penelitian dengan meneliti sampel penelitian di pabrik atau usaha yang lain, sehingga dalam penelitian selanjutnya hasil yang diperoleh dapat lebih terlihat mengenai profil komitmen organisasi secara signifikan.

5.2.2. Saran Praktis

- a) Disarankan kepada Pimpinan Pabrik untuk tidak hanya memperhatikan *reward*, seperti upah atau bonus yang diberikan kepada karyawan, namun juga menciptakan suasana nyaman dalam bekerja dan juga tanggung jawab kepada karyawan untuk tetap bekerja di pabrik. Hal ini dapat mendorong para karyawan untuk dapat bertahan dalam bekerja di pabrik.
- b) Disarankan kepada *Supervisor* Pabrik “X” Kota Tasikmalaya untuk tidak hanya memberi *reward* berupa materi saja, namun diberi kepercayaan dan tanggung jawab lebih untuk bisa mengembangkan kemampuan mereka dengan memberikan program-program pelatihan untuk para karyawan.

Karyawan juga ikut dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan organisasi agar mereka merasa bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi.