

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Profil komitmen organisasi yang paling dominan dimiliki oleh karyawan di PT “X” adalah *affective commitment* lemah, *continuance commitment* lemah dan *normative commitment* lemah.
2. Profil komitmen organisasi yang paling sedikit dimiliki oleh karyawan di PT “X” adalah *affective commitment* kuat, *continuance* kuat dan *normative commitment* lemah.
3. Pada karyawan PT “X”, komponen *affective commitment* yang paling kuat adalah masalah sering tidak masuk kerja karena karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan di perusahaan.
4. Pada karyawan PT “X”, komponen *continuance commitment* yang paling kuat adalah masalah mengenai karyawan akan meninggalkan PT “X” walaupun belum ada tawaran pekerjaan yang lain.
5. Pada karyawan PT “X”, komponen *normative commitment* yang paling kuat adalah masalah mengenai keyakinan karyawan bahwa tanggung jawab sangat penting dan wajib untuk dilaksanakan. Selain itu terdapat permasalahan lain

yaitu perasaan karyawan apabila seorang karyawan sudah keluar dari kantor sebelum jam bekerja selesai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan:

5.2.1 Saran Teoritis

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor teknis dalam pengumpulan data, seperti menjaga kerahasiaan data yang diperoleh karena hal ini dapat berpengaruh terhadap kejujuran responden dalam memberikan data penelitian.
2. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk membuat kuesioner yang terstruktur dan di validasi yang dapat mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan kesulitan-kesulitan karyawan yang mempengaruhi pekerjaannya, seperti misalnya kesulitan di dalam keluarga ataupun kesulitan di dalam perusahaan.
4. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk membaca jurnal-jurnal mengenai komitmen organisasi sehingga penjelasan yang di dapat akan lebih lengkap dan mendalam.
5. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menjangking data penunjang dengan membuat beberapa pertanyaan, agar hasil yang di dapat lebih kuat.

5.2.2 Saran Praktis

1. Disarankan kepada karyawan PT “X” Cimahi untuk mengembangkan rasa cinta dan tanggung jawab terhadap PT “X” Cimahi, dengan cara membangun hubungan yang akrab dengan rekan kerja maupun atasan. Dengan demikian karyawan dapat mengembangkan perasaan senang dan nyaman untuk bekerja di PT “X” Cimahi dan juga mengutamakan tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga karyawan akan dapat tetap bertahan di PT “X” Cimahi tanpa mempertimbangkan kerugian dan keuntungan yang di dapat dari PT “X” Cimahi.
2. Disarankan kepada direktur PT “X” Cimahi sebagai atasan langsung dari karyawan untuk membuat struktur organisasi yang jelas, supaya karyawan dapat mengetahui peran serta tanggung jawab di dalam pekerjaannya dengan lebih jelas.
3. Disarankan bagi direktur PT “X” Cimahi untuk memperhatikan karyawan khususnya karyawan yang memiliki *affective commitment* lemah dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kebersamaan antara karyawan dengan rekan kerja maupun dengan atasan.
4. Disarankan bagi direktur PT “X” Cimahi untuk memperhatikan karyawan yang memiliki *continuance commitment* lemah, dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan supaya karyawan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk divisi karyawan tersebut, seperti misalnya pelatihan untuk karyawan divisi *marketing*.

5. Disarankan bagi direktur PT “X” Cimahi untuk memperhatikan karyawan yang memiliki *normative commitment* yang lemah yaitu dengan cara memberikan promosi kenaikan jabatan kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik di perusahaan.