

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

- a) Profil komitmen organisasi yang paling banyak dimiliki karyawan tetap departemen produksi bagian *sewing* PT."X" Kab. Bandung adalah profil I (*affective* tinggi, *continuance* tinggi, dan *normative* tinggi). Hal ini menggambarkan bahwa karyawan bertahan bekerja di PT."X" Kab. Bandung karena mereka memiliki kecintaan terhadap perusahaan dan merasa kesejahteraan hidupnya sudah terjamin, hal ini kemudian ditampilkan dalam usaha mereka untuk meminimalkan kesalahan dalam menjahit agar tidak merugikan perusahaan, selain itu mereka juga bertahan di perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab dan merasa memang sudah seharusnya begitu.
- b) Profil komitmen organisasi kedua terbesar yang dimiliki oleh karyawan tetap departemen produksi bagian *sewing* PT."X" Kab. Bandung ialah profil IV (*affective* tinggi, *continuance* rendah, *normative* rendah). Hal ini menggambarkan bahwa karyawan bertahan bekerja di PT."X" Kab. Bandung lebih didasari karena rasa kecintaannya terhadap perusahaan, dimana mereka menikmati waktu selama bekerja dan tidak menganggap pekerjaannya sebagai beban. Namun, para karyawan kurang memiliki

tanggung jawab terhadap pekerjaan, hal ini kemudian dapat ditampilkan ketika mereka mengalami masalah dalam pekerjaan, dimana mereka justru akan memilih untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan juga merasa bahwa kesejahteraan hidupnya belum terjamin, sehingga akan mudah tertarik pada perusahaan lain yang dapat menawarkan tunjangan dan fasilitas yang lebih menjanjikan.

- c) Profil komitmen organisasi yang paling sedikit ialah profil III (*affective* tinggi, *continuance* rendah, dan *normative* tinggi). Hal ini menggambarkan bahwa karyawan tetap departemen produksi bagian *sewing* PT."X" Kab. Bandung bertahan bekerja dikarenakan rasa kecintaan dan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan, dimana mereka bertanggung jawab terhadap pekerjaannya merasa bahwa sudah seharusnya melakukan hal itu. Tetapi mereka merasa kesejahteraan hidupnya belum terjamin dan mereka juga menyadari masih banyak lowongan pekerjaan di tempat lain, hal ini kemudian ditampilkan dalam keputusan untuk meninggalkan PT."X" apabila ada perusahaan lain yang bisa memberikan fasilitas dan tunjangan yang lebih baik.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Bagi peneliti lain yang berminat untuk meneliti komitmen organisasi, disarankan:

1. Untuk pengembangan penelitian ke depan dapat memasukkan atau menambah variabel lain yang berhubungan dengan komitmen organisasi,

misalnya mencari keterkaitan antara hubungan komitmen organisasi karyawan dengan kinerja yang ditampilkan.

2. Menghindari penggunaan kata “tidak” dalam menyusun alat ukur untuk item-item negatif.

5.2.2 Saran Praktis

1. Pihak PT.”X” Kab. Bandung

Untuk PT.”X” Kab. Bandung, ada beberapa hal yang dapat menjadi masukan antara lain, adalah memberikan fasilitas yang sesuai dengan lama kerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, sehingga karyawan dapat merasa lebih dihargai oleh perusahaan. Peneliti menyarankan agar PT. “X” mampu mempertahankan atau bahkan mengembangkan situasi kerja di perusahaan untuk menjaga komitmen para karyawan, yang selama ini telah bertahan bekerja dan mampu mengembangkan *affective commitment* terhadap perusahaan.

2. Bagi Karyawan Tetap Departemen Produksi Bagian Sewing PT.”X” Kab. Bandung

Disarankan kepada karyawan-karyawan di PT.”X” untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan dan mau ikut serta dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan, sehingga tidak hanya memikirkan untung atau rugi yang diterima oleh karyawan saja, melainkan juga memiliki keinginan untuk lebih memajukan PT.”X” Kab. Bandung.