

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didukung oleh teori – teori yang melandasi pada bab sebelumnya, penulis mengambil simpulan sebagai berikut ini.

1. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penelitian terhadap jawaban responden yaitu kuesioner dan wawancara mengenai komitmen organisasional di PT. Kusuma adalah tinggi dengan skor 73.95%. Skor jawaban responden adalah 2263 dari skor maksimal 3060. Persentase skor jawaban yang mencapai 73.95% ini termasuk kategori tinggi menurut kriteria penilaian yang dirumuskan sebelumnya yaitu skor $68% < 73.95% < 83%$. Karena karyawan di perusahaan mencerminkan sikap selalu aktif untuk memberikan kontribusi dalam penyempurnaan tujuan organisasi, keinginan tetap berada dalam organisasi dilihat dari 2 tahun ke belakang hanya 2 orang yang berhenti dari perusahaan, loyalitas pada perusahaan terlihat pada setiap waktu kerja yang pekerja berikan terkadang lebih.
2. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penelitian terhadap jawaban responden yaitu kuesioner dan wawancara mengenai kinerja karyawan di PT. Kusuma adalah tinggi dengan skor 74.23%. Skor jawaban responden adalah sebesar 2012 dari skor 2720. Persentase skor jawaban yang mencapai 74.23% ini termasuk kategori tinggi menurut kriteria penilaian yang dirumuskan sebelumnya yaitu skor $68% < 74.23% < 83%$ dengan kriteria tinggi.

Terbukti pada karyawan sering bekerja sama membantu rekan lain dalam menyelesaikan pada satu bagian lain yang berbeda, kepemimpinan yang terjadi sangat baik dengan meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok, ketaatan para karyawan pada peraturan – peraturan perundangan sangat baik sehingga sangat jarang sekali karyawan melakukan tindakan – tindakan yang melanggar hukum yang akan merugikan diri sendiri dan tentunya bagi perusahaan.

3. Komitmen organisasional memiliki hubungan positif atau searah terhadap kinerja karyawan di PT Kusuma. Hal ini terlihat di dalam nilai koefisien korelasi sebesar 59.4% dan nilai koefisien determinasi sebesar 34.3%. Variabel X dan variabel Y dinyatakan positif apabila peningkatan atau penurunan komitmen organisasional akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan kinerja. Komitmen organisasional memiliki hubungan positif terhadap kinerja di PT Kusuma. Tingkat keeratan antara pengaruh komitmen organisasional dan kinerja yang dihitung dengan menggunakan teknik *korelasi pearson*. Besarnya koefisien determinasi sebesar 34.3% menjelaskan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dalam menentukan kinerja, sedangkan sisanya sebesar 65.70%, menyatakan bahwa ada peran faktor lain dalam menentukan kinerja. Hal ini didasarkan pada pengujian statistik yang telah dilakukan sebelumnya yang pada akhirnya menolak hipotesis nol yang diajukan penulis di mana dibuktikan dengan pengujian Korelasi Pearson. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) untuk

signifikansi pengaruh variabel x terhadap variabel y ditolak dan hipotesis alternatif atau hipotesis yang diajukan penulis (H_a) didukung.

5.2 Saran

Pada bagian akhir penelitian ini, penulis akan mengajukan beberapa saran yang berkaitan dengan pembahasan dan simpulan yang telah dilakukan sebelumnya. Saran-saran yang diajukan sebagai berikut ini.

1. Pihak Perusahaan.
 - a. Agar perusahaan mulai memberikan pelatihan – pelatihan yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar hasilnya dapat sesuai dengan harapan setiap konsumen.
 - b. Mulai memberikan kesempatan kepada karyawan dengan cara mereka terlibat atau berpartisipasi dalam aktifitas kerja. Misalnya, memberikan karyawan kesempatan dalam pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama.
2. Saran untuk penelitian selanjutnya.
 - a. Dengan demikian seiring berjalannya waktu, setiap perusahaan lebih memilih untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas yang dimiliki karyawan yaitu salah satunya membangun komitmen di antara para karyawan di dalam perusahaan.
 - b. Mengevaluasi pernyataan – pernyataan yang akan digunakan untuk kuesioner penelitian beserta alternatif jawabannya, terutama untuk pertanyaan

- pertanyaan dengan jawaban menyimpang yang diharapkan maupun pernyataan yang tidak valid. Penyimpangan jawaban yang terjadi kemungkinan disebabkan karena kurang memahami pernyataan yang dimaksud.
- c. Menggunakan responden yang lebih besar agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan untuk berbagai ukuran perusahaan.
- d. Menggunakan waktu yang lebih lama untuk penelitian selanjutnya.
- e. Para karyawan harus dapat meningkatkan komitmen organisasional yang dapat mendukung kinerja mereka sendiri yang bisa bermanfaat bagi dirinya dan juga yang paling penting bagi perusahaan itu sendiri agar dapat mencapai tujuan perusahaan.