

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Komitmen Organisasional di Kantor Alphabet

5.1.1 Komitmen Afektif di kantor Alphabet

Dari dimensi Komitmen Afektif diketahui bahwa rata-rata dari perhitungan Rentang Skor dan tabel Dimensi Komitmen Afektif, didapatkan hasil tingkat Komitmen Afektif dengan skor 1.321, dimana dalam grafik dinyatakan masuk ke golongan tinggi.

5.1.2 Komitmen Berkelanjutan di kantor Alphabet

Dari dimensi Komitmen Berkelanjutan diketahui bahwa rata-rata dari perhitungan Rentang Skor dan tabel Dimensi Komitmen Berkelanjutan, didapatkan hasil tingkat Komitmen Berkelanjutan dengan skor 1.459, dimana dalam grafik dinyatakan masuk ke golongan tinggi.

5.1.3 Komitmen Normatif di kantor Alphabet

Dari dimensi Komitmen Normatif diketahui bahwa rata-rata dari perhitungan Rentang Skor dan tabel Dimensi Komitmen Normatif, didapatkan hasil tingkat Komitmen Normatif dengan skor 948, dimana dalam grafik dinyatakan masuk ke golongan tinggi.

5.2 Kinerja Karyawan di kantor Alphabet

Dari variabel Kinerja diketahui bahwa rata-rata dari perhitungan Rentang Skor dan tabel Dimensi Kinerja, didapatkan hasil tingkat Kinerja dengan skor 8.713, dimana dalam grafik dinyatakan masuk ke golongan tinggi.

5.3 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

5.3.1 Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Komitmen Normatif memiliki nilai Sig sebesar 0.291 lebih besar dari 0.05, artinya H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Normatif tidak berpengaruh terhadap Kinerja dengan koefisien determinasi : 8.17%, artinya Komitmen Normatif hanya mempengaruhi Kinerja sebesar 8.17% sedangkan sisanya sebesar 91.83 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

5.3.2 Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Komitmen Afektif memiliki nilai Sig sebesar 0.009 lebih kecil dari 0.05, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Afektif berpengaruh terhadap Kinerja dengan koefisien determinasi : 18.92%, artinya Komitmen Afektif mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 18.92% sedangkan sisanya sebesar 81.08% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

5.3.3 Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Komitmen Berkelanjutan memiliki nilai Sig sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Berkelanjutan berpengaruh terhadap Kinerja dengan koefisien determinasi : 22.27%, artinya Komitmen Berkelanjutan mempengaruhi Kinerja sebesar 22.27% sedangkan sisanya sebesar 77.73% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

5.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Komitmen Organisasional secara keseluruhan tidak berpengaruh terhadap Kinerja dengan koefisien determinasi : 49.36%, artinya Komitmen Organisasional hanya mempengaruhi Kinerja sebesar 49.36% sedangkan sisanya sebesar 50.64% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

5.4 Saran

5.4.1 Untuk meningkatkan Komitmen Afektif

Salah satu upaya meningkatkan Komitmen Afektif karyawan disarankan kepada Pemimpin dan pihak HRD di kantor Alphabet, agar perusahaan sebaiknya menyelaraskan peranan individu dengan keterampilan mereka, meningkatkan kepercayaan antara anggota organisasi melalui penyediaan training dan workshop yang mencukupi bagi kebutuhan kerja, menciptakan kepercayaan bahwa setiap karyawan memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan bersama. Perlu juga diadakan pelatihan berupa pembentukan karakter pribadi yang bisa meningkatkan komitmen mereka. Dan memastikan setiap karyawan diperlakukan hormat dan adil, serta merasa nyaman dan menikmati pekerjaan mereka.

5.4.2 Untuk meningkatkan Komitmen Berkelanjutan

Salah satu upaya meningkatkan Komitmen Berkelanjutan karyawan disarankan kepada Pemimpin dan pihak HRD di kantor Alphabet, memberikan peningkatan dalam bentuk fasilitas komputer, internet, dan transportasi sebagai inventaris, serta memberikan kompensasi dalam bentuk bonus maupun insentif.

5.4.3 Untuk meningkatkan Komitmen Normatif

Salah satu upaya meningkatkan Komitmen Normatif karyawan disarankan kepada Pemimpin dan pihak HRD di kantor Alphabet, agar memperhatikan kesejahteraan para karyawan, memberikan motivasi, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir. Dan kepada pemimpin juga, bisa menjadi pemimpin yang karismatik, agar pengikutnya memiliki kinerja dan komitmen normatif yang lebih lagi. Perusahaan harus berusaha meningkatkan Kontrak Psikologis antara karyawan dan organisasi. Kepada para karyawan, agar memberikan yang terbaik dari dirinya untuk perusahaan dan pelanggan, balasan pasti diterima berlipat ganda.

5.4.4 Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di kantor Alphabet sudah terlaksana dengan baik, namun ada beberapa aspek yang masih kurang. Agar kinerja meningkat, selain meningkatkan faktor komitmen, perlu juga meningkatkan faktor-faktor lain, seperti : faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi. Dan untuk peneliti selanjutnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal-hal tersebut tentang Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan.