

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas mengenai simpulan dan saran yang merupakan temuan akhir penelitian ini. Simpulan dan saran disajikan berdasarkan pada hasil analisis data. Pada bab ini peneliti juga mengajukan simpulan, saran dan keterbatasan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan dari bab sebelumnya maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Setiap karyawan di Perusahaan Kecap Salem Bandung memiliki tingkat komunikasi interpersonal yang tinggi (73,4%) yang diperoleh melalui perhitungan dari kuisioner komunikasi interpersonal.
2. Setiap karyawan di Perusahaan Kecap Salem Bandung memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi (65,2%) yang diperoleh melalui perhitungan dari kuisioner komitmen organisasi.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti $\text{sig} < 0,05$ dan hal tersebut menjawab hipotesis dalam penelitian ini yaitu komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Perusahaan Kecap Salem Bandung. Serta dari nilai *R Square* diperoleh sebesar 0,481 yang berarti bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 48,1%.

Sedangkan sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja .

5.2 Saran

1. Diketahui pernyataan yang memiliki skor paling **rendah** dari Komunikasi Interpersonal adalah pernyataan 1 (3,15), yaitu dari pernyataan “**para karyawan berbicara terbuka mengenai ide-ide untuk melayani pelanggan**”, artinya bahwa dalam persepsi karyawan, selama ini perusahaan dirasakan masih kurang dalam prioritas untuk mendengarkan ide-ide para karyawan dalam melayani pelanggannya, sehingga dapat disarankan agar perusahaan lebih melibatkan para karyawannya atau “orang kunci” untuk mengikuti rapat, perencanaan, yang berkaitan untuk melayani pelanggannya, sehingga ide-ide dan pendapat mereka dapat lebih diterima.
2. Diketahui pernyataan yang memiliki skor paling **rendah** dari *Affective Commitment* adalah pernyataan 5 (2.87), yaitu pernyataan “**saya merasa bahwa permasalahan Perusahaan ini adalah permasalahan bagi saya sendiri**”, artinya bahwa karyawan merasa kurang peduli dengan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, sehingga dapat disarankan kepada perusahaan agar dapat melakukan *enlargement* dan *enrichment* dan rapat dalam pengambilan keputusan agar karyawan merasa dilibatkan dan diberikan tanggung jawab untuk pekerjaan mereka. Dengan demikian para karyawan merasa bahwa dirinya adalah bagian dari perusahaan.
3. Diketahui pernyataan yang memiliki skor paling **rendah** dari *Normative Commitment* adalah pernyataan 1 (2.87), yaitu pernyataan “**sangat sulit bagi saya untuk beralih ke Perusahaan lain saat ini**”, artinya dalam

persepsi karyawan, mereka dapat dengan mudah beralih ke perusahaan lain. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat *turnover* dalam perusahaan, sehingga dapat disarankan kepada perusahaan agar menaruh kepercayaan pada karyawan untuk terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Keterlibatan karyawan tersebut mengindikasikan bahwa pimpinan memiliki kepercayaan pada bawahan yaitu karyawan memiliki kecakapan dan pengetahuan yang luas untuk dapat menyelesaikan tugas. Artinya, pimpinan tidak hanya bersikap hangat pada bawahan, tetapi juga pimpinan memberi kepercayaan pada karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas serta kepercayaan bahwa karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka tanpa dituntun oleh pimpinan sehingga karyawan merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan dalam menghadapi berbagai persoalan perusahaan.