

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, maka peneliti dapat menyampaikan simpulan dari penelitian, sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasional afektif terhadap kinerja karyawan di 3 perusahaan berbeda.
2. Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasional berkelanjutan terhadap kinerja karyawan di 3 perusahaan berbeda.
3. Terdapat komitmen organisasional normatif terhadap kinerja karyawan di 3 perusahaan berbeda.
4. Peneliti menemukan nilai koefisien kontribusi dari *Adjusted R Square* dari 3 dimensi komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 24,4% dan sisa 76,6% yaitu variabel lain yang tidak peneliti masukan dalam penelitian ini.

5.2 Saran Untuk Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga hal tersebut dapat memberikan implikasi terhadap perusahaan-perusahaan yang diteliti. Peneliti dapat memberikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi pimpinan dan karyawan di perusahaan sebagai berikut:

1. Agar perusahaan dapat membuat karyawannya menjadi setia, harus disediakan jenjang karir pelatihan dan penghargaan kepada mereka yang telah setia dan bekerja lama di perusahaan. (Seperti pertanyaan kuesioner Komitmen Normatif, Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain)
2. Perusahaan memberikan pekerjaan yang jelas dan sesuai kemampuan tanggung jawab karyawan dalam bekerja agar kinerja mereka baik. (Seperti pertanyaan kuesioner Kinerja, Saya mengabaikan aspek-aspek pekerjaan yang ditugaskan kepada saya)
3. Membuat suasana tempat bekerja nyaman mungkin agar karyawan yang bekerja bisa mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik dan sesuai deadline yang diberikan dan tekanan pekerjaan sesuai dengan seharusnya. (Seperti pertanyaan kuesioner Kinerja, Saya gagal melaksanakan tugas yang penting sekali)

5.3 Keterbatasan dan Saran Peneliti

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentu tidak luput dari keterbatasan, sehingga peneliti memberikan saran bagi peneliti mendatang, diantaranya:

Kelemahan pada penelitian ini adalah variabel independen dan dependen menggunakan *self- assessment* yang menyebabkan *Common Method Variance (CMV)*. CMV adalah metode yang bias. Faktor “metode” dalam hal ini mengandung pengertian yang luas, mencakup medium, waktu, lokasi, setting penelitian, format instrumen, dan prosedur pengukuran (Podsakoff, MacKenzie & Podsakoff, 2012). Menurut penelitian Reio (2010), juga mempertanyakan, apabila penelitian harus menggunakan *multimetode* (sebagai solusi atas metode tunggal), maka penelitian-penelitian kuantitatif eksploratori dalam organisasi, di mana pertimbangan waktu dan biaya dapat secara serius membatasi pilihan peneliti untuk metode pengumpulan data, dapat dipandang rendah sebagai sebuah riset *theory-building* yang valid; meskipun peneliti telah mengambil langkah untuk meminimalisasikan potensi bias CMV. Seluruh uraian di atas menunjukkan adanya urgensi untuk mewaspadai error sistematis, karena di samping error sistematis dapat menyebabkan perbedaan antara korelasi yang tampak (*observed correlation*) dengan korelasi yang sesungguhnya (*true correlation*) (Juneman, 2013).

Buat peneliti selanjutnya yang ingin menggunakan topik komitmen organisasional terhadap kinerja agar bisa menggunakan hasil kuesioner ke perusahaan yang lebih banyak respondennya agar hasil penelitian bisa membuktikan 3 dimensi komitmen organisasional mempengaruhi kinerja, karena penelitian yang sedang diteliti ini hasilnya yang telah diolah hanya menyatakan bahwa komitmen normatif saja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.