

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. SIMPULAN

- Identifikasi Masalah :

Bagaimana komponen komitmen organisasi yang paling dominan pada karyawan pelaksana bagian pengemasan PT. B (Persero) di Kota Bandung.

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai komponen komitmen organisasi yang paling dominan pada karyawan pelaksana bagian pengemasan terhadap PT. B (Persero) di kota Bandung, dapat disimpulkan bahwa :

1. Sebagian besar karyawan pelaksana bagian pengemasan memiliki *affective commitment* yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pelaksana bagian pengemasan bergabung di PT. B (Persero) karena mereka menginginkannya (*want to do*). Para karyawan sering melibatkan diri dengan mengikuti kegiatan *training* dasar atau pertemuan grup untuk dapat lebih mengenal perusahaan baik produk maupun *job description* nya. Hal tersebut dapat menguatkan kelekatan emosional karyawan pelaksana bagian pengemasan terhadap PT. B (Persero).
2. Sebagian besar karyawan pelaksana bagian pengemasan memiliki *Normative commitment* yang dominan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki perasaan wajib untuk

tetap bekerja dalam organisasi. Perilaku *normative commitment* pada karyawan pelaksanaan bagian pengemasan dalam menyelesaikan tugasnya akan berusaha tepat waktu karena merasa hal tersebut merupakan tanggung jawabnya. Karyawan bertahan di PT. B (Persero) bukan karena perasaan untuk membalas budi. Mereka memiliki loyalitas yang kuat sehingga muncul tanggung jawab yang besar untuk bekerja dengan baik karena PT. B (Persero) telah menerima mereka sebagai karyawannya sehingga mereka memiliki perasaan bersalah jika meninggalkan PT. B (Persero).

3. Sebagian besar karyawan pelaksana bagian pengemasan memiliki *continuance commitment* yang tidak dominan. Hal ini menunjukkan karyawan pelaksana bagian pengemasan merasa tidak adanya kerugian apabila meninggalkan PT. B (Persero) karena memiliki banyak alternatif pekerjaan di tempat lain, adanya ketidakpuasan bonus dan merasa menyia-nyaiakan sesuatu yang berharga baginya dalam hal waktu, usaha, dan uang ketika menjadi karyawan di PT. B (Persero).

5.2. SARAN

- Kegunaan Teoritis
 1. Memberikan informasi tambahan kepada bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi mengenai komponen komitmen organisasi yang dominan pada karyawan bagian pengemasan PT. B (Persero) di Kota Bandung.
 2. Memberikan informasi kepada peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjut mengenai komponen komitmen organisasi yang dominan pada karyawan bagian pengemasan PT. B (Persero) di Kota Bandung.

- Saran Teoritis

Bagi peneliti lain dapat melakukan penelitian lanjutan pada PT. B (persero) terhadap sampel dengan bagian lain untuk mengetahui bagaimana perkembangan komponen komitmen organisasi yang dominan pada karyawan PT. B (Persero) dan dilengkapi dengan data penunjang yang lebih spesifik serta melibatkan faktor-faktor yang mempengaruhi secara signifikan dari setiap komponen.

- Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada pihak SDM PT. B (Persero) di Kota Bandung mengenai komponen komitmen organisasi karyawan pelaksana bagian pengemasan yang dominan sehingga pihak perusahaan dapat membuat intervensi untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.
2. Informasi ini dapat digunakan untuk memberi masukan kepada karyawan PT. B (Persero) di Kota Bandung mengenai pentingnya komponen komitmen organisasi agar mereka dapat melakukan evaluasi diri dengan mengikuti program pengembangan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

- Saran Praktis

1. Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi PT. B (Persero) untuk mengetahui gambaran derajat komponen komitmen organisasi yang dimiliki karyawan pelaksana bagian pengemasan sehingga perusahaan dapat meningkatkan komponen yang rendah. Dalam hal kegiatan (*training* atau seminar), perusahaan dapat menyediakan para *trainer* yang mampu memberikan materi guna meningkatkan kompetensi.

2. Memberikan pelatihan yang sama dengan komponen sebelumnya agar karyawan berkesempatan untuk membangun keterampilan dan berkontribusi bagi keuntungan ekonomi perusahaan, serta karyawan pelaksana diharapkan menampilkan seluruh kinerjanya didalam perusahaan.
3. Mengikuti program pelatihan agar karyawan memperoleh perasaan untuk mengembangkan kewajiban yang *output* nya akan menahan mereka di dalam organisasi, setidaknya memiliki waktu yang cukup lama bagi karyawan untuk akhirnya saling memberikan atau balas budi pada perusahaan melalui kinerja sehari-hari.

