

## BAB V

### Simpulan dan Saran

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui pengolahan data mengenai komitmen organisasi pada *Middle Manager* di Perusahaan Migas “X” di Jakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komponen komitmen organisasi yang memiliki presentase terbesar pertama terhadap *Middle Manager* di Perusahaan Migas “X” di Jakarta yaitu adalah komponen *Affective Commitment*. Hal ini mengindikasikan bahwa *Middle Manager* yang bekerja di Perusahaan Migas “X” di Jakarta ini di dominasi oleh perasaan memiliki dan ikatan emosional dan psikologis terhadap perusahaan, merasa wajib untuk terus bekerja di Perusahaan Migas “X” karena adanya rasa tanggung jawab yang besar teradap tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan serta rasa takut karena dinilai buruk oleh orang lain karena telah melalaikan pekerjaan.
2. Komponen komitmen organisasi yang memiliki presentase terbesar kedua adalah komponen *Continuance Commitment*. Hal ini mengindikasikan bahwa *Middle Manager* bekerja di Perusahaan Migas “X” ini berdasarkan untung dan rugi. Merasa telah mendedikasikan dirinya didalam perusahaan sehingga *Middle Manager* pun merasa sedikitnya alternatif untuk bekerja di perusahaan lain, yang membuat dirinya berfikir bahwa jika dirinya keluar dari perusahaan maka ada perusahaan lain yang akan memberikannya posisi strategis seperti di Perusahaan Migas “X” ini.

3. Komponen komitmen organisasi berikutnya adalah *Normative Commitment*. *Middle Manager* yang memiliki *Normative Commitment* mengindikasikan bahwa dirinya merasa memiliki kewajiban untuk tetap berada di Perusahaan Migas “X” serta bertanggung jawab dengan perusahaan. Menurut *Middle Manager* bekerja di Perusahaan Migas “X” ini dapat dipandang secara baik oleh orang lain.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui pengolahan data mengenai komitmen organisasi pada *Middle Manager* di Perusahaan Migas “X” di Jakarta ini, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

### 5.2.1 Saran Teoretis

1. Bagi penelitian selanjutnya dapat membenahi penelitian ini berdasarkan metodologi, yaitu dengan menambah jumlah responden.
2. Pada komitmen organisasi, terdapat faktor yang mempengaruhi yaitu karakteristik pribadi, karakteristik tugas dalam organisasi dan karakteristik organisasi, diharapkan pada peneliti berikutnya dapat menjelaskan factor mana yang berkontribusi pada komponen komitmen organisasi.
3. Disarankan kepada peneliti lain untuk memperluas cakupan penelitian dengan meneliti sampel penelitian di Perusahaan lain, sehingga dalam penelitian selanjutnya hasil yang diperoleh dapat terlihat lebih signifikan mengenai komitmen organisasi.

### 5.2.2 Saran Praktis

1. Harapannya bahwa *Middle Manager* di Perusahaan Migas “X” di Jakarta agar meningkatkan keterlibatannya dalam semua kegiatan di perusahaan dan menyenangi keanggotaannya di

perusahaan, mengingat masih terdapat beberapa *middle manager* yang masih memiliki komitmen *continuance* dan *normative commitment*.

2. kepada *Middle Manager* agar tetap konsisten dengan keterlibatannya secara langsung dengan pekerjaannya serta menunjukkan loyalitas nya terhadap perusahaan dengan tetap bertahan di perusahaan.

3. Tetap menjadi *manager* yang dapat di andalkan di perusahaan dengan bertanggung jawab atas pekerjaan dan tugas yang diberikan, serta tetap menjaga nama baik perusahaan

4. Untuk HRD/SDM di Perusahaan Migas “X” di Jakarta agar dapat membangun komitmen para *Middle Manager* dengan baik sehingga *Middle Manager* di Perusahaan Migas “X” di Jakarta dapat lebih merekatkan diri dengan rekan kerja serta tim kerja di perusahaan. Agar komunikasi yang terjalin dapat meminimalisasi kesalahan dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

