

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan hasil data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa

1. Profil pertama yang paling banyak muncul pada karyawan hotel X adalah profil *affective commitment* yang rendah, *Continuance commitment* rendah dan *normative commitment* rendah. Dengan karakteristik para karyawannya sebagian besar laki-laki, usia di bawah 30 tahun, pendidikan akhir SMU, belum menikah dan bekerja kurang dari 2 tahun.
2. profil ke dua yang paling banyak muncul yaitu *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* tinggi dan *normative commitment* tinggi. Dengan karakteristik para karyawannya sebagian besar perempuan, usia di bawah 30 tahun, pendidikan akhir Diploma, sudah menikah dan bekerja lebih dari 2 tahun.
3. profil ketiga yang paling banyak muncul adalah *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* rendah dan *normative commitment* tinggi. Dengan karakteristik karyawannya sebagian besar laki-laki, usia dibawah 30 tahun, pendidikan akhir Diploma, belum menikah dan bekerja kurang dari 2 tahun.
4. Suasana kerja yang dibuat oleh manajemen hotel telah berhasil membuat karyawan dapat tetap bertahan bekerja di hotel tersebut. Selain itu

manajemen hotel mampu membuat para karyawan memiliki keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan sehingga mereka enggan untuk pindah dari perusahaan tersebut.

SARAN

5.2.1. Saran Praktis:

1. Agar terus memupuk suasana bekerja di antara karyawan yang telah terbentuk agar dapat membentuk karyawan yang mau bekerja dengan baik dan hasil yang optimal.
2. Perusahaan mulai memberikan perhatian pada masukan yang diberikan oleh para karyawan agar dapat menyeimbangkan antara tuntutan perusahaan dengan hasil kerja para karyawannya. Hal ini juga dapat membantu perusahaan untuk berbenah diri karena terkadang masukan dari para karyawan dapat memajukan perusahaan

5.2.2. Saran Teoritik

1. Bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian sejenis, maka ada baiknya penelitian ini dikembangkan dengan meneliti *organizational commitmen* pada bidang pekerjaan lain yang *non profit* atau *low profit* seperti profesi perawat, guru, pemuka agama atau dokter dengan harapan dapat menjangkau apakah mereka tetap bertahan bekerja di tempat itu karena memang mencintai pekerjaan atau karena hal yang lain. Sehingga dalam penelitian selanjutnya dapat menggali faktor-faktor apa

saja yang sekiranya dapat mempengaruhi *organizational commitment* seseorang.

2. Alat ukur *organizational commitment* ada baiknya di modifikasi dengan cara menambah jumlah item dan juga memperbanyak data penunjang sehingga informasi yang didapat lebih akurat dan dapat mempertajam pembahasan tentang *organizational commitment*.