

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Profil komitmen organisasi yang memiliki persentase terbesar pada karyawan PT “X” Bandung adalah *Affective* Tinggi, *Continuance* Tinggi dan *Normative* Tinggi yaitu sebesar 50%. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki kecintaan terhadap organisasi dan memiliki keinginan untuk berkontribusi terhadap perusahaan, mereka berfikir untuk bertahan dalam organisasi karena mereka merasa memang sudah seharusnya begitu.

- b. Profil komitmen organisasi yang memiliki persentase terbesar kedua adalah *Affective* Rendah, *Continuance* Rendah dan *Normative* Rendah yaitu sebesar 40% hal ini mengindikasikan bahwa 40% karyawan kurang memiliki kecintaan terhadap perusahaannya dan kurang mau terlibat dalam kegiatan perusahaan. Karyawan juga kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Selain itu juga karyawan merasa tidak rugi dan tidak takut kehilangan pekerjaannya.

c. Profil yang memiliki persentase terkecil adalah *Affective* Tinggi, *Continuance* Tinggi dan *Normative* Rendah yaitu sebesar 10% hal ini mengindikasikan bahwa karyawan bertahan lebih karena rasa kecintaan terhadap perusahaan bukan karena rasa tanggung jawab terhadap perusahaan dan tidak adanya pilihan lain untuk bekerja selain diperusahaan tersebut situasi kerjanya pun sesuai dengan harapan mereka serta mendukung mereka untuk tetap bertahan. Walaupun mereka masih memikirkan untung atau rugi jika dikeluarkan dari perusahaan.

5.2 Saran

5.2.1 Teoritis

1. Saran bagi peneliti

Agar hasil penelitian ini dapat dikembangkan melalui tinjauan teoritis dan pembahasan yang lebih mendalam, sehingga konstruk *Profil Organization Commitment* dapat lebih dipahami secara mendalam. Juga, mengadakan berbagai penelitian lanjut yang membahas konstruk *Profil Organization Commitment* dan hubungannya dengan faktor-faktor lain dalam diri individu dengan metode penelitian dan sampel yang lebih beragam. Selain itu, peneliti juga diharapkan dapat mengadakan perbaikan dan purnorma kembali alat ukur OCQ, sehingga validitas dan reliabilitasnya tetap terjaga.

2. Bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian sejenis

Agar dapat mengadakan penelitian-penelitian dengan desain penelitian yang lebih bervariasi. Juga memanfaatkan berbagai jenis data penunjang yang berhubungan dengan hubungan karyawan dengan perusahaan, sehingga dapat memperkaya pembahasan yang muncul dari hasil penelitian.

5.2.2 Guna laksana

1. Bagi Manajemen di PT “X”

Disarankan kepada Manajemen PT “X” Bandung untuk memberikan program-program pelatihan untuk para staff produksi maupun operator yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Tidak hanya memberi reward berupa materi saja itu namun diberi kepercayaan dan tanggung jawab lebih untuk bisa mengembangkan kemampuannya dalam bidang yang mereka geluti. Tidak hanya membenahi karyawannya saja namun pimpinan perusahaan juga perlu membenahi kebijakan-kebijakan yang terdapat didalam organisasinya dan melaksanakan aturan-aturan yang sudah ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini dapat mendorong para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik didalam perusahaan tersebut. Karyawan juga ikut dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan organisasi agar mereka merasa organisasi merupakan bagian dari diri mereka.

2. Bagi Karyawan bagian produksi di PT “X”

Disarankan kepada karyawan-karyawan di PT “X” Bandung untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi dan mau ikut serta dalam berbagai kegiatan yang di sediakan oleh organisasi sehingga tidak hanya memikirkan untung atau rugi yang diberikan organisasi saja melainkan memiliki keinginan untuk memajukan PT “X” Bandung.