

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengumpulan data dan pembahasan mengenai derajat *organizational commitment* pada karyawan bidang SDM dan Organisasi di PT. "X" Bandung, dapat ditarik kesimpulan :

1. Sebanyak 50% karyawan bidang SDM dan Organisasi di PT. "X" Bandung memiliki *organizational commitment* yang tinggi. Sementara itu sebanyak 50% karyawan bidang SDM dan Organisasi di PT."X" Bandung memiliki *organizational commitment* yang rendah.
2. Karyawan bidang SDM dan Organisasi di PT. "X" Bandung yang memiliki *organizational commitment* yang tinggi berkaitan dengan adanya pengaruh usia terhadap pekerjaan, perasaan yang menyenangkan selama bekerja, adanya perasaan dihargai oleh perusahaan, adanya tantangan dalam pekerjaan, adanya perasaan suka terhadap pekerjaannya.
3. Tingginya *organizational commitment* yang dimiliki karyawan bidang SDM dan Organisasi di PT. "X" Bandung juga berkaitan dengan kepemimpinan atasan yang tegas dan mampu mendisiplinkan bawahannya
4. Karyawan bidang SDM dan Organisasi di PT. "X" Bandung yang memiliki *organizational commitment* yang rendah berkaitan dengan perasaan selama bekerja yang kurang menyenangkan, kurangnya rasa dihargai oleh perusahaan,

kurangnya tantangan dalam pekerjaan, dan perasaan tidak suka terhadap pekerjaannya.

5. Rendahnya *organizational commitment* yang dimiliki karyawan bidang SDM dan Organisasi di PT. “X” Bandung juga berkaitan dengan gaya kepemimpinan atasan yang dianggap kurang tegas dan kurang mampu mendisiplinkan bawahannya.

5.2 Saran

Saran yang diberikan berdasarkan penelitian ini adalah :

1. Saran penelitian
 - Variabel derajat *organizational commitment* dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya pada karyawan perusahaan selain PT “X” Bandung.
 - Penelitian selanjutnya dapat membuat alat ukur sendiri berdasarkan aspek-aspek *organizational commitment* dari teori **Fred Luthans** sesuai dengan kekhasan hakekat pekerjaan yang dimiliki oleh sampel yang akan diteliti. Hal ini dimaksudkan agar aspek-aspek yang dijangkau akan lebih mendalam sesuai dengan karakteristik sampel.

2. Saran praktis

- Disarankan pada PT. “X” Bandung untuk meningkatkan derajat *organizational commitment* pada karyawan bidang SDM dan Organisasi dengan cara mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari dalam PT. “X” itu sendiri dan mengadakan training yang berkaitan dengan peningkatan *organizational commitment*.
- Disarankan pada manajer bidang SDM dan Organisasi di PT. “X” Bandung untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja dengan bersikap lebih tegas.
- Disarankan untuk karyawan bidang SDM dan Organisasi di PT. “X” Bandung untuk mendiskusikan perasaannya terhadap pekerjaan dengan supervisor dan mencari solusinya bersama-sama.