

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan disimpulkan hasil penelitian berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya. Bagian akhir dari bab ini merupakan saran yang diberikan peneliti berkaitan dengan aplikasi praktis di perusahaan dan organisasi pada umumnya.

5.1 Kesimpulan

1. Dari seluruh data yang diperoleh, karyawan di hotel "X" ini, hampir sebagian besarnya memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan suasana serta bentuk ikatan yang terjalin diantara karyawannya pada hotel "X" ini begitu kuat dan kental, sehingga karyawan merasa nyaman bekerja di hotel "X".
2. Berdasarkan komponen-komponen yang membentuk komitmen, yaitu komitmen affektif, *continuance* dan normatif, maka komponen yang paling dominan pada karyawan di hotel "X" ini adalah komitmen affektif yaitu komitmen yang didasarkan karena ikatan emosional karyawan terhadap hotel.
3. Profil yang paling banyak dimiliki oleh karyawan hotel "X" ini adalah profil komitmen affektif tinggi, *continuance* rendah, dan

normatif rendah, yaitu seorang karyawan yang memutuskan untuk tetap bertahan bekerja di hotel dikarenakan suasana serta ikatan yang terjalin diantara karyawannya. Selain itu, profil yang muncul cukup besar pada urutan ke – dua yaitu, komitmen affektif tinggi, *continuance* rendah, dan normatif tinggi. Pada profil tipe ini, seorang karyawan memutuskan untuk tetap bekerja di hotel dikarenakan pula adanya perasaan hutang budi kepada hotel tempat ia bekerja.

5.2 Saran

Saran Bagi Pihak Manajemen Hotel :

1. Nilai-nilai kekeluargaan, Keramahtamahan serta kerjasama berbasis budaya Sunda, merupakan hal yang perlu ditingkatkan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap hotel. Selain itu, hubungan antara atasan dan bawahan yang terjalin dengan baik tetap dijaga dan dipelihara, sehingga hotel “X” dapat tetap memiliki karyawan-karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi.
2. Pihak Manajemen perlu memberikan perhatian dan penghargaan kepada para karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi ini, karena untuk mendapatkan seorang karyawan yang komit terhadap organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Disamping itu, dengan

adanya mereka maka pengembangan hotel untuk menjadi yang terbaik dapat tercapai.

Saran Bagi Pengembangan Ilmu :

1. Bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian sejenis, maka ada baiknya apabila penelitian ini dikembangkan dengan meneliti hubungan antara komitmen organisasi dengan performance kerja karyawannya. Sehingga dalam penelitian selanjutnya dapat diperoleh hasil yang lebih mendalam, mengenai tingkat komitmen karyawan dengan tampilan kerjanya dalam tugas keseharian.
2. Alat ukur komitmen organisasi ada baiknya dikonstruksikan lagi oleh peneliti, agar item-item di dalam kuesioner dapat lebih jelas lagi mengukur komponen dari komitmen. Dengan demikian, dari item ini dapat dianalisis lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berpengaruh paling dominan dalam komponen komitmen seseorang.