

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan Prestasi Kerja maka disimpulkan bahwa:

1. Prestasi Kerja merupakan ungkapan kemampuan kerja karyawan berupa kontribusi yang diberikan kepada perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, sikap, serta kemampuan bekerja sama antar karyawan. Komitmen organisasi, adalah keterikatan karyawan secara psikologis terhadap perusahaan yang mencakup identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan, serta rasa kesetiaan untuk tetap berada di dalam perusahaan.
2. Skor rata-rata indikator tertinggi pada komitmen organisasi (variable X) terdapat di indikator identifikasi pada sub indikator nilai-nilai perusahaan yaitu sebesar 18,10%. Sedangkan skor rata-rata terendah pada komitmen organisasi terdapat pada sub indikator tujuan perusahaan yaitu sebesar 15,90%.
3. Berdasarkan penelitian untuk menguji hipotesis penelitian dan uji mengenai hubungan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan

signifikan antara komitmen organisasi dengan Prestasi Kerja di PT. Fastfood Indonesia Tbk. Cabang Cempaka Putih.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka 29,86% variasi Prestasi Kerja ditentukan oleh Komitmen Organisasi dan sisanya 70,14% ditentukan oleh faktor lain seperti kepuasan, motivasi kerja, tingkat stress, dan yang lainnya.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian ini, yakni:

1. Komitmen organisasi memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan Prestasi Kerja. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya Prestasi Kerja, semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan semakin tinggi Prestasi Kerja pada perusahaan tersebut.
2. Berdasarkan hasil penelitian kecenderungan umum menunjukkan bahwa komitmen organisasi berada pada kategori baik. Kecenderungan tersebut membawa implikasi hasil penelitian bahwa apabila PT. Fastfood Indonesia Tbk, Cabang Cempaka Putih menginginkan terjadinya peningkatan Prestasi Kerja maka adanya komitmen organisasi sebagai salah satu faktor penentu meningkatnya Prestasi Kerja yang harus selalu diciptakan dan dipelihara.

3. Peningkatan komitmen organisasi menciptakan Prestasi Kerja yang tinggi. Disamping itu, banyak faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi Prestasi Kerja.

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan Prestasi Kerja dapat dilakukan ditempat lain. Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini.

C. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian di atas, maka saran yang dapat peneliti berikan bagi PT. Fastfood Indonesia Tbk. Cabang Cempaka Putih, yaitu:

1. Setiap karyawan hendaknya memiliki komitmen terhadap perusahaan dan berusaha yang terbaik bagi perusahaan.
2. Perusahaan hendaknya memberikan sosialisasi yang lebih baik kepada karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Terlihat pada hasil perhitungan skor sub indikator komitmen organisasi, sub indikator paling rendah terletak pada identifikasi, yaitu tujuan perusahaan yaitu sebesar 15,90%. sehingga dengan adanya sosialisasi tersebut karyawan diharapkan dapat memiliki identifikasi akan tujuan perusahaan lebih baik lagi.

2. PT. Fastfood Indonesia Tbk. Cabang Cempaka Putih perlu memperhatikan tindakan apa yang akan dilakukan karyawan terkait dengan Prestasi Kerja yang ada di perusahaan.
3. Pihak perusahaan hendaknya meninjau kembali hubungan antara karyawan dengan perusahaan apakah benar sudah tercipta hubungan baik diantara kedua belah pihak sehingga terjadi rasa ketidak pedulian karyawan terhadap perusahaan, serta untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan.
4. Pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja, seperti tingkat pendidikan, motivasi kerja karyawan, dan lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan supaya tujuan perusahaan tercapai
5. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai Prestasi Kerja agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja seperti yang telah disebutkan diatas, sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan dunia pendidikan.