

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpretasi dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan PT Wahyu Abadi Pulogadung.
2. Hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan PT Wahyu Abadi Pulogadung diterima berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dengan uji-t yang diperoleh , yaitu  $t_{tabel} = 1,68$  dan  $t_{hitung} = 3,84$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .
3. Hasil perhitungan bahwa kinerja pada karyawan PT Wahyu Abadi dipengaruhi oleh komitmen organisasi sebesar 21,78%.

#### **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka implikasi dari penelitian ini adalah:

1. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pada karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawannya dan sebaliknya.
2. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawannya salah satunya yaitu komitmen organisasi. Selain itu, setiap karyawan harus selalu menyikapi penilaian dari atasan terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Hal ini karena penilaian dari atasan berguna untuk lebih meningkatkan lagi kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga sebagai bahan perbaikan diri bagi karyawan itu sendiri.
3. Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa indikator identifikasi memiliki pengaruh yang kuat, dimana indikator identifikasi berkaitan dengan penerimaan kepercayaan terhadap tujuan dan nilai yang dianut perusahaan. Dalam hal ini karyawan seharusnya dapat menerima dengan baik segala tujuan dan nilai-nilai yang ada di perusahaan dan bekerja semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan indikator yang perlu ditingkatkan adalah loyalitas. Hal ini perlu ditingkatkan karena loyalitas merupakan cerminan rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki rasa loyalitas yang tinggi akan memiliki rasa keterikatan secara emosional, terhadap perusahaan sehingga

karyawan tersebut akan peduli terhadap perusahaan dan terus bekerja di perusahaan.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat untuk perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja pada karyawan sebagai berikut:

1. Untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan sebaiknya perusahaan memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan seperti kesejahteraan karyawan, kondisi lingkungan saat karyawan bekerja, dan hubungan antar karyawan baik atasan maupun bawahan. Perusahaan hendaknya memperhatikan kebutuhan karyawannya dan mendengarkan hal-hal yang menjadi keluhan karyawan di perusahaan.
2. Perusahaan juga hendaknya membuat program-program yang dapat meningkatkan lagi komitmen karyawan seperti promosi jabatan, pengangkatan bagi karyawan kontrak menjadi karyawan tetap yang telah bekerja dengan baik, pemberian reward / penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Dengan hal ini karyawan akan merasa kerjanya selama ini diperhatikan oleh perusahaan, sehingga komitmen karyawan tersebut dapat meningkat.
3. Penilaian kinerja karyawan juga harus selalu dilakukan oleh perusahaan karena penilaian kinerja ini dapat digunakan untuk melihat hasil kerja yang

dihasilkan oleh karyawan, untuk melihat peningkatan kerja karyawan dan juga sebagai bahan evaluasi dan perbaikan bagi karyawan yang bekerja kurang maksimal. Selain itu juga dari penilaian kinerja perusahaan dapat mengambil kebijakan-kebijakan bagi karyawan seperti promosi jabatan, pengangkatan karyawan maupun pemecatan karyawan.