BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana adanya unsur loyalti atau kesetiaan karyawan terhadap organisasi, keterlibatan karyawan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kejelasan peran adalah pengetahuan dan pemahaman individu karyawan mengenai peran yang diberikan, perilaku yang diharapkan dan tanggungjawabnya, struktur kerja, rencana kerja, prosedur kerja dan tujuan kerja.
3. Berdasarkan temuan fakta dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kejelasan peran dengan komitmen organisasi karyawan PT. Sanghiang Perkasa Bekasi. Semakin tinggi kejelasan peran pada diri karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan.
4. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh $r_{xy} = 0,530$ dapat disimpulkan bahwa $r_{xy} = 0,530 > 0$, hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara kejelasan peran (variabel X) dengan komitmen organisasi (variabel Y).

5. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 28,07%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 28,07% variasi komitmen organisasi ditentukan oleh kejelasan peran dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

B. Implikasi

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kejelasan peran mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT. Sanghiang Perkasa Bekasi. Mengingat besarnya persentase pengaruh kejelasan peran terhadap komitmen organisasi, maka sudah seharusnya perusahaan khususnya pemimpin meningkatkan kejelasan peran para karyawannya.

Berdasarkan skor indikator dominan variabel komitmen organisasi diketahui bahwa indikator yang paling menentukan adalah identifikasi. Untuk itu hendaknya karyawan dapat lebih meningkatkan rasa identifikasi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi agar komitmen organisasi yang dimilikinya semakin meningkat. Sedangkan berdasarkan skor indikator dominan variabel kejelasan peran diketahui bahwa skor indikator yang paling menentukan adalah pengetahuan.

Dari hasil penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kejelasan peran mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi kejelasan peran maka komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan akan semakin tinggi.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, yaitu :

1. Perlunya perhatian yang lebih terhadap kejelasan peran masing-masing karyawan pada perusahaan agar terciptanya komitmen organisasi karyawan yang lebih baik.
2. Hendaknya perusahaan, khususnya PT. Sanghiang Perkasa memberikan penjelasan mengenai peran para karyawannya agar terciptanya kejelasan peran, apabila telah mengetahui dan memahami akan perannya masing-masing maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut.