

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi data, analisis data, dan interpretasi hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa data komitmen organisasional karyawan menikah dan karyawan belum menikah berdistribusi normal dan homogen, serta terdapat perbedaan komitmen organisasional antara kedua variabel tersebut, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa status pernikahan mempengaruhi komitmen organisasional.

Komitmen organisasional karyawan menikah lebih tinggi dibandingkan karyawan belum menikah yang terlihat dari nilai rata-rata skor instrumen komitmen organisasional karyawan menikah yang lebih tinggi dibandingkan karyawan belum menikah, dan diperkuat dengan hasil perhitungan uji lanjutan. Dengan demikian, ketentuan perusahaan yang mengharuskan calon karyawannya berstatus belum menikah, karena karyawan belum menikah dinilai lebih fokus dalam bekerja, karena tidak perlu dibebani urusan keluarga sehingga dapat lebih berkomitmen terhadap perusahaan, merupakan penilaian yang kurang tepat.

Berdasarkan perhitungan proporsi dominan, bagi karyawan menikah, dimensi komitmen berkelanjutan (mempertahankan nilai ekonomi) atau *kebutuhan* memiliki proporsi yang paling tinggi. Sedangkan, bagi karyawan belum menikah, dimensi komitmen afektif (keterikatan secara emosional karena keyakinan

terhadap nilai organisasi) atau *keinginan* merupakan faktor yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dimensi lainnya.

Selain itu, dari ketiga dimensi komitmen organisasional, dimensi komitmen normatif (kewajiban untuk bertahan karena alasan moral atau etis) atau *keharusan* memiliki proporsi paling kecil dibandingkan dimensi lainnya, baik bagi karyawan menikah maupun karyawan belum menikah.

B. Implikasi

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan harus dapat memberikan perlakuan yang sama antara karyawan menikah dengan karyawan belum menikah, agar kedua kelompok berbeda status ini dapat terjaga komitmen organisasionalnya. Selain itu, perusahaan juga harus dapat meningkatkan komitmen normatif atau *keharusan*, baik itu bagi karyawan menikah maupun karyawan belum menikah, agar mereka tetap setia terhadap perusahaan dan mau mempertahankan keberadaannya di perusahaan.

Dari hasil perhitungan proporsi dominan, terlihat bahwa dimensi komitmen berkelanjutan atau *kebutuhan* memiliki pengaruh yang besar yang membuat karyawan menikah setia terhadap perusahaan dan tetap berada di perusahaan. Sedangkan untuk karyawan belum menikah, komitmen afektif atau *keinginan* lebih mendominasi. Hal ini disebabkan karyawan menikah memiliki banyak kebutuhan yang harus dipenuhi sehingga mereka memilih untuk setia dan bertahan di perusahaan untuk menjaga kestabilan penghasilan. Sedangkan bagi karyawan belum menikah, mereka lebih memilih setia dan bertahan di perusahaan dikarenakan alasan keinginan yang timbul karena adanya keterikatan emosional

yang didasarkan pada keyakinan terhadap nilai dan tujuan yang berlaku di perusahaan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Dengan tingkat komitmen organisasional yang lebih tinggi pada karyawan menikah, sebaiknya, pihak perusahaan tidak membedakan perlakuan terhadap karyawan menikah, khususnya dalam perekrutan karyawan, dengan memberikan kesempatan yang sama bagi calon karyawan menikah dan belum menikah.
2. Sebaiknya, pihak perusahaan meningkatkan komitmen normatif, baik bagi karyawan menikah maupun karyawan belum menikah, yang dapat dilakukan antara lain melalui penerapan etika kerja yang baik, dan penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan, yang diharapkan dapat menimbulkan kebanggaan dan kesenangan karyawan terhadap perusahaan.