

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 adalah sebuah bentuk keterikatan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja yang ditunjukkan dengan identifikasi terhadap nilai perusahaan, tingkat keterlibatan karyawan, serta loyalitas terhadap perusahaan.
2. Pemberdayaan adalah delegasi wewenang dan tanggung jawab serta pemberian kebebasan dari pimpinan pada karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui terdapat hubungan positif antara pemberdayaan dengan komitmen organisasi di PT Agranet Multicitra Siberkom.
4. Berdasarkan hasil analisis perhitungan, diketahui bahwa kurang lebih 38,44% variasi perubahan komitmen organisasi pada karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom dipengaruhi oleh pemberdayaan, sedangkan sisanya sebesar 61,56% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan yang positif dan signifikan antara pemberdayaan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa pemberdayaan dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT. Agranet Multicitra Siberkom. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian implikasi yang diperoleh adalah pemberdayaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan. Semakin karyawan diberdayakan dalam pekerjaan, akan semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan, begitu pula sebaliknya. Sebaliknya, semakin rendah pemberdayaan yang diberikan kepada karyawan, semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan kepada perusahaan.

Indikator yang paling tinggi pada variabel pemberdayaan adalah delegasi dengan sub indikator tanggung jawab dalam melakukan tugas. Karyawan yang diberikan tanggung jawab untuk melakukan tugas lebih dari tugas pokoknya akan lebih percaya diri dibanding yang tidak diberikan tanggung jawab. Karyawan merasa dipercaya oleh perusahaan sehingga akan meningkatkan motivasi untuk mengeluarkan usaha terbaik dari diri mereka dan memenuhi tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Sehingga hal ini harus terus dipertahankan oleh perusahaan.

Indikator yang paling rendah pada variabel pemberdayaan adalah kebebasan dengan sub indikator berpartisipasi dalam penyusunan strategi. Rapat penyusunan tujuan dan strategi perusahaan yang dilakukan secara tertutup dan tidak

melibatkan karyawan menyebabkan karyawan tidak merasa dihargai dan diacuhkan. Mereka tidak dapat menyampaikan pendapat mereka dalam rapat demi kelangsungan perusahaan. Jika hal tersebut dibiarkan terus menerus akan menyebabkan komitmen organisasi pada karyawan terhadap perusahaan menurun. Penyusunan strategi perusahaan hendaknya dilakukan secara terbuka, dimana karyawan diundang dan diberikan kesempatan untuk memberikan masukan demi kemajuan perusahaan. Hal ini juga dapat meningkatkan percaya diri karyawan karena merasa pendapatnya didengar dan dipertimbangkan oleh rekan kerja dan atasan.

Komitmen organisasi pada karyawan PT. Agranet Multicitra Siberkom tidak hanya dipengaruhi oleh pemberdayaan, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa pemberdayaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian di atas, maka saran yang dapat peneliti berikan bagi PT. Agranet Multicitra Siberkom adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus menaruh perhatian lebih pada komitmen organisasi karyawan, karena komitmen karyawan adalah salah satu hal yang berpengaruh besar untuk kelangsungan organisasi. Tanpa komitmen yang dari karyawan, akan terjadi keluar-masuk karyawan yang tinggi. Hal ini

tentu akan merugikan dan membuat perusahaan kesulitan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan hal apa yang dibutuhkan untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.

2. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan, hendaknya perusahaan memberikan pemberdayaan kepada karyawan. Pemberdayaan yang diberikan akan membuat karyawan merasa dihargai dan bernilai bagi perusahaan. Perasaan tersebut membuat karyawan bersedia mengeluarkan usaha maksimal dalam melakukan pekerjaan, dan meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan.
3. Untuk dapat meningkatkan pemberdayaan pada karyawan, manajemen perusahaan harus sungguh-sungguh dalam menerapkan pemberdayaan untuk karyawan. Pemberdayaan dapat diwujudkan dengan pemberian delegasi serta kebebasan pada karyawan sehingga mereka dapat mengembangkan diri, mengeluarkan kreativitas, dan melakukan perubahan baik yang dibutuhkan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
4. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai komitmen organisasi pada karyawan diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi selain pemberdayaan sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.