

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai profil komitmen organisasi pada kelompok karyawan *Follow Up* pada Direktorat *Strategic Bussiness Unit* (SBU) di PT.Multi Garmenjaya Bandung, maka dapat disimpulkan :

1. Profil komitmen yang paling banyak muncul pada kelompok karyawan *Follow Up* pada Direktorat *Strategic Bussiness Unit* (SBU) di PT.Multi Garmenjaya Bandung adalah *Affective* tinggi, *Continuance* tinggi, dan *Normative* tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan *Follow Up* memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di perusahaan ini karena memiliki kenyamanan dan keinginan untuk berkontribusi terhadap organisasi, sehingga karyawan *Follow Up* juga bertahan karena memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Selain itu, alasan karyawan dalam profil ini bertahan di perusahaan juga didasari atas pertimbangan keuntungan dan kerugian dengan perusahaan.
2. Profil komitmen organisasi kedua yang cukup banyak muncul adalah *Affective* tinggi, *Continuance* rendah, dan *Normative* tinggi.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan *Follow Up* memiliki kecintaan terhadap perusahaan sehingga mereka juga

memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan organisasi.

3. Profil komitmen organisasi ketiga adalah *Affective* tinggi, *Continuance* rendah, dan *Normative* rendah. Sebagian kecil kelompok karyawan *Follow Up* ini tetap bertahan karena merasa nyaman dan menyenangkan keanggotaannya dalam perusahaan, namun tidak mempertimbangkan keuntungan dan kerugian pada perusahaan dan tidak memiliki kewajiban untuk tetap bertahan didalam perusahaan. Kelompok karyawan ini bertahan karena mereka ingin saja.
4. Profil komitmen organisasi keempat adalah *Affective* rendah, *Continuance* rendah, dan *Normative* tinggi. Karyawan ini tetap bertahan dalam perusahaan karena rasa tanggungjawabnya terhadap perusahaan, bukan karena kecintaan terhadap perusahaan. Karyawan ini kurang mau terlibat dan menyenangkan aktivitas yang terkait dengan pekerjaannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diajukan beberapa saran bagi perusahaan dan karyawan sebagai berikut:

1. Bagi kelompok karyawan dengan komponen *Affective* tinggi, *continuance* tinggi, dan *normative* tinggi, di kelompok ini perlu dikelola komitmennya salah satunya dengan cara memperhatikan kesejahteraan karyawan, baik itu tunjangan pokok ataupun dalam bonus, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bisa bekerja secara

optimal. Namun, bagi yang memiliki *continuance* tinggi, perlu kelola juga performanya agar tidak merugikan perusahaan.

2. Bagi kelompok karyawan dengan komponen *Affective* tinggi, *continuance* rendah, dan *normative* tinggi, untuk dapat dipertahankan dan ditingkatkan komitmennya salah satunya dengan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kebersamaan karyawan, kemudian kegiatan yang dapat mengakomodir keinginan dan ide-ide karyawan dalam rangka mengembangkan PT. Multi Garmenjaya.
3. Pada kelompok karyawan dengan komponen *Affective* tinggi, *continuance* rendah, dan *normative* rendah, pada dasarnya karyawan sudah terikat secara emosional, sedangkan hal yang dapat dilakukan adalah salah satunya dengan cara memperhatikan kesejahteraan karyawan, baik itu tunjangan pokok ataupun dalam bonus, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bisa bekerja secara optimal. Diskusi atau dengar pendapat secara keseluruhan sebagai salah satu cara untuk membangun kebersamaan dalam melaksanakan visi dan misi perusahaan, sehingga karyawan akan merasa dihargai karena diberikan ruang untuk pengembangan PT. Multi Garmenjaya seperti yang diharapkan oleh atasan/manager dan diharapkan oleh karyawan, dengan hal tersebut diharapkan semakin menguatkan kebersamaan karyawan, dan meningkatkan rasa kepemilikan (*sense of belongingness*) dari karyawan yang kemudian akan memunculkan rasa

tanggung jawab dan kepedulian yang diaplikasikan dalam bentuk kerja. Hal lain yang dapat dilakukan dengan adanya promosi jabatan.

4. Pada karyawan dengan *Affective* rendah, *continuance* rendah, dan *normative* tinggi, perlu ditingkatkan keterikatan emosional nya dengan perusahaan, dengan cara berdiskusi mengenai peran penting pekerjaannya, dan bisa juga dipertimbangkan untuk rotasi atau penyesuaian posisinya sesuai dengan hal yang disenangi. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan pengalaman yang lebih menyenangkan, salah satunya dengan mengadakan kegiatan-kegiatan di luar rutinitas untuk bisa mempererat hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan perusahaan.