

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Persepsi responden mengenai Komitmen Organisasional adalah Komitmen Organisasional dinyatakan rendah dan Distres Kerja di PT.Bank POQ dinyatakan rendah.
2. Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan tidak significant terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bank POQ. Artinya tidak ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Distres Kerja berpengaruh positif dan significant terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bank POQ. Artinya bahwa semakin rendah distres kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di PT.Bank POQ.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap komitmen organisasional yang dimiliki para karyawan tidak ada di PT. Bank POQ. Dengan begitu saran bagi perusahaan:

1. Berdasarkan *affective commitment* yang rendah maka lebih sering diadakan sharing pekerjaan, memberikan suasana kerja yang lebih nyaman pada saat bekerja, dan lebih melibatkan karyawan di setiap mengambil keputusan tentang masalah pekerjaan. Perusahaan juga harus bisa menjalin komunikasi dua arah dengan tidak memandang rendah bawahan, perusahaan juga harus bisa bekerja sama, dan saling berbagi. Selain itu jika ada lowongan jabatan, sebaiknya pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan luar. Perusahaan juga memberikan beberapa training/pelatihan berkala dan sharing produk.
2. Berdasarkan *continuance commitment* yang tinggi, perusahaan harus tetap menjaga kesejahteraan karyawan, seperti pemberian reward yang harus selalu dilakukan kepada karyawan yang berprestasi. Agar karyawan selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab. Selain itu perusahaan harus membuat kebijakan agar karyawan level bawah dan level atas tidak terlalu mencolok dalam hal kompensasi. Perusahaan harus selalu memberikan bonus / insentif yang sesuai, memberikan kenaikan gaji & bonus tahunan

kepada karyawan, memberikan tunjangan serta fasilitas yang memadahi untuk karyawan beserta keluarga karyawan.

3. Berdasarkan *normative commitment* yang rendah maka perusahaan perlu mengadakan penegakan disiplin tentang norma (norma dibuat bukan hanya untuk dibaca dan ditakuti, tetapi norma dibuat sebagai upaya agar pekerjaan lebih tertata). Bila ada keluhan baik dari pihak internal maupun eksternal, maka perusahaan harus memiliki prosedur atau cara untuk mengatasi keluhan tersebut. Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan, seperti setiap anggota perusahaan memiliki kesempatan yang sama (Misalnya kesempatan dalam promosi. Dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, ketrampilan, minat, motivasi, kinerja tanpa adanya diskriminasi).
4. Berdasarkan *distres kerja* yang rendah, maka perusahaan harus tetap mempertahankan *distres kerja* karyawan agar tetap rendah dengan memberi rekreasi kepada para karyawan setiap satu tahun sekali, *outbound* yang bertujuan agar para karyawan tidak merasa bosan dan stres dengan pekerjaannya.
5. Berdasarkan kinerja yang tinggi, perusahaan harus tetap memelihara kinerja karyawan yang tinggi dengan penugasan karyawan yang harus diciptakan untuk membentuk sikap profesional semua karyawan yang akan

meningkatkan kepercayaan diri seseorang untuk tetap bekerja sesuai dengan profesi yang mereka tekuni.

6. Perusahaan harus mengetahui hal-hal apa saja yang dapat membuat karyawan untuk bertahan di perusahaan tersebut.

5.2.2 Saran bagi penelitian selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah

1. Mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi, disiplin kerja untuk memperjelas arah hubungan variabel-variabel tersebut dengan kinerja.
2. Mengevaluasi persoalan tentang mengapa *affective commitment* dan *normative commitment* rendah, sedangkan *continuance commitment* di PT.Bank POQ tinggi

5.2.3 Keterbatasan Peneliti

1. Peneliti telah berusaha sebaik dan semaksimal mungkin melakukan penelitian ini, namun penulis masih menyadari masih adanya keterbatasan maka peneliti menyadari belum mempunyai menyadari belum mempunyai pengalaman dalam menulis karya ilmiah, maka dalam hal pengkajian teori, pengolahan data, dan menganalisis data, masih banyak kekurangan didalamnya.

2. Mengingat alat pencarian data primer menggunakan kuesioner, maka penulis sulit mendeteksi kebenaran data yang diperoleh. Ada kemungkinan responden memberikan jawaban yang tidak jujur sesuai dengan fakta yang ada.
3. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan di PT.Bank POQ. Hasil penelitian mungkin akan berbeda apabila dilakukan pada responden PT.Bank POQ di tempat lain.

