

## **BAB 6 PENUTUP**

### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa harga diri dalam konteks organisasi mempunyai kontribusi berhubungan positif yang cukup signifikan dengan komitmen organisasi karyawan PT. IRJ Jakarta. Semakin tinggi harga diri dalam konteks organisasi karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan terhadap PT. IRJ Jakarta, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan hasil sumbangan efektif harga diri dalam konteks organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 20,6%.

### **6.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan tersebut, maka peneliti dapat mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

#### **1. Bagi PT. IRJ Jakarta**

Untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT. IRJ Jakarta tentunya memerlukan proses. Dalam proses ini juga dipengaruhi faktor, salah satunya ialah harga diri dalam konteks organisasi. Harga diri dalam konteks organisasi harus dibangun dengan adanya pelatihan yang berfokus pada variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu harga diri, hal ini merupakan langkah yang bisa diambil oleh tenaga pelatihan yang ada di PT. IRJ untuk meningkatkan harga diri karyawan di

dalam organisasi. PT. IRJ bisa saja menggunakan tenaga pelatihan dari luar untuk meningkatkan harga diri dalam konteks organisasi karyawan yang akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi agar lebih objektif dalam melakukan pelatihan. Membangun komunikasi, hubungan, lingkungan kerja, perhatian, dan berikan karyawan forum untuk bercerita adalah bentuk contoh dari membangun harga diri karyawan dalam konteks organisasi diluar dari faktor pengaruh harga diri tersebut.

## **2. Bagi Karyawan**

Jangan membandingkan kelebihan orang lain dengan kelebihan diri sendiri, karyawan diharapkan lebih fokus pada kelebihan dan potensi diri sendiri. Karyawan dapat mengikuti pelatihan – pelatihan eksternal untuk meningkatkan harga diri. Karyawan juga tidak perlu khawatir mengenai pemikiran orang lain terhadap diri sendiri, hal tersebut tidak merugikan apapun. Karyawan juga harus percaya pada kemampuan diri sendiri dan berorientasi sepenuhnya pada tujuan.

## **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya dapat memberikan kuesioner secara langsung agar pendampingan dan penjelasan dari kuesioner dapat tersampaikan dengan baik kepada responden. Variabel harga diri dalam konteks organisasi yang digunakan untuk menguji hubungan dengan variabel komitmen organisasi dapat diganti menggunakan variabel lain, seperti usia, lama kerja, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan dukungan organisasi. Dalam pengambilan sample atau subjek bisa lebih dikategorisasikan agar terhindar dari bias karena beberapa perusahaan memiliki karyawan tetap dan karyawan kontrak.