

BAB V

PENUTUP

5.1. Bahasan

Penelitian mengenai variabel komitmen organisasi ini memiliki tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui gambaran kuantitatif deskriptif komitmen organisasi pada karyawan industri manufaktur. Komitmen organisasi tentunya berkaitan dengan keterlibatan orang dengan organisasi yang ditempati dan tertarik untuk tetap tinggal organisasi. Pada penelitian ini, peneliti akan memperdalam pada variabel individu itu sendiri dan seberapa besar komitmen organisasi responden pada perusahaan yang ditempati.

Konsep keterlibatan individu dengan organisasi yang ditempati dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi berkaitan dengan fenomena karyawan industri manufaktur. Pada tabel 4.5, peneliti menemukan komitmen organisasi pada karyawan industri manufaktur mayoritas sangat rendah sebanyak 25 responden dengan persentase sebesar 33,3%, namun pada tabel 4.10, peneliti menemukan komitmen organisasi pada karyawan industri manufaktur berjenis kelamin perempuan mayoritas sangat tinggi sebanyak 7 responden dengan persentase sebesar 25,9% dan tinggi sebanyak 7 responden dengan persentase 25,9%. Hal ini dikarenakan responden memiliki performa atau kinerja yang cukup baik dalam bekerja serta mampu mencapai target perusahaan sehingga komitmen organisasi yang mereka lakukan dalam bekerja dapat terwujud secara maksimal. Pada tabel 4.6, peneliti menemukan komitmen organisasi karyawan industri manufaktur pada aspek afektif mayoritas rendah sebanyak 25 responden dengan persentase sebesar 33,3%. Hal ini dikarenakan sebanyak 25 responden ini cenderung mengalami penurunan komitmen organisasi pada aspek afektif menurut Robbins dan Judge (2016), yang mana partisipan cenderung mengalami emosi yang kurang baik dalam bekerja seperti: *Mood* yang tidak menentu, kontribusi dalam bekerja di suatu perusahaan sangat kurang, kurang dapat mencapai target perusahaan. Hal inilah yang menyebabkan emosi serta keterlibatan karyawan di suatu perusahaan cukup buruk. Pada tabel 4.7, peneliti menemukan komitmen organisasi karyawan industri manufaktur pada aspek berkelanjutan mayoritas sangat rendah sebanyak 46

responden dengan persentase sebesar 61,3%. Hal ini dikarenakan sebanyak 46 responden ini cenderung mengalami penurunan komitmen organisasi pada aspek berkelanjutan menurut Robbins dan Judge (2016), yang mana partisipan cenderung kurang memiliki kesadaran apabila meninggalkan perusahaan, perusahaan tersebut akan mengalami kerugian. Hal ini juga dibuktikan dengan peneliti menemukan responden yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan karena lingkungan perusahaan yang tidak mendukung, seperti: Selalu mencari kesalahan responden, kesalahan kecil responden dibesar-besarkan. Pada tabel 4.8, peneliti menemukan komitmen organisasi karyawan industri manufaktur pada aspek normatif mayoritas rendah sebanyak 27 responden dengan persentase sebesar 36,0%. Hal ini dikarenakan sebanyak 27 responden ini cenderung mengalami penurunan komitmen organisasi pada aspek normatif menurut Robbins dan Judge (2016), yang mana partisipan cenderung kurang bertanggung jawab untuk terus bekerja dan tetap berada di perusahaan, seperti partisipan ingin segera keluar dari perusahaan yang ditempati karena kurang dapat *manage* pikiran sehingga berantakan, serta cukup sering mendapat teguran.

Pada tabel 4.11 dan tabel 4.12, peneliti menemukan komitmen organisasi pada karyawan industri manufaktur yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun mayoritas sangat rendah sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 71,7%. Hal ini dikarenakan sebanyak 19 responden ini masih belum memiliki komitmen organisasi dalam bekerja di perusahaan yang ditempati secara maksimal, serta cenderung kurang bertanggung jawab untuk tetap bekerja dan berada di perusahaan, sehingga cukup sering mendapat teguran. Pada tabel 4.13, peneliti menemukan komitmen organisasi pada karyawan industri manufaktur yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun mayoritas sangat rendah sebanyak 7 responden dengan persentase sebesar 31,8%. Hal ini dikarenakan sebanyak 7 responden mengalami stress dalam bekerja, lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung, sehingga memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tempat responden bekerja. Hal-hal di atas tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Manuaba dan Astiti (2014), menyatakan bahwa karyawan dengan masa kerja

karyawan 1-2 tahun atau 3-4 tahun belum cukup untuk menumbuhkan komitmen organisasi karyawan.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan industri manufaktur tidak terlalu memiliki komitmen organisasi yang penuh pada perusahaan yang ditempati sehingga menimbulkan partisipasi yang tidak sepenuhnya untuk tetap tinggal pada organisasi tersebut, seperti *mood* responden yang tidak menentu yang menyebabkan responden tidak memiliki semangat dalam bekerja dikarenakan lingkungan perusahaan yang kurang mendukung. Target yang tinggi juga menjadi alasan yang cukup banyak diberikan oleh responden, maksud dari target yang tinggi yaitu responden merasa bahwa dirinya masih belum dapat mencapai target yang ditentukan dari perusahaan tempat responden bekerja. Adapun alasan pekerjaan yang cukup berantakan yang dialami oleh responden dikarenakan banyak sekali yang dipikirkan hingga sering mendapat teguran karena kurang teliti dalam menyusun list pembelian barang.

Karyawan industri manufaktur memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka keterlibatan dan ketertarikan untuk tetap tinggal di perusahaannya lebih tinggi. Hal tersebut, dapat ditandai dengan sikap karyawan industri manufaktur yang menetap dan bekerja apapun kondisinya, serta tetap setia pada perusahaan tersebut karena sudah berkomitmen pada perusahaan yang mereka tempati. Selain itu, karyawan industri manufaktur akan berkontribusi secara penuh pada perusahaan melalui kinerjanya, seperti bekerja dengan optimal demi tercapainya keberhasilan di perusahaan, bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan, bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut tentu memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Memari et al (2013) dan Nurandini dan Lataruva (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Apabila karyawan industri manufaktur memiliki komitmen organisasi yang rendah, maka keterlibatan dan ketertarikan untuk tetap tinggal di perusahaannya cenderung rendah. Misalnya, tidak loyal pada perusahaan yang ditempati, kurang dapat menaati peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan. Karyawan industri

manufaktur yang memiliki komitmen seperti ini, cenderung kurang bekerja secara optimal, kurang bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan. Selain itu, karyawan industri manufaktur kurang nyaman bekerja pada perusahaan yang ditempati, serta memungkinkan kinerja karyawan industri manufaktur mengalami penurunan.

Berdasarkan pembahasan di atas, peneliti menganalisis bahwa pentingnya komitmen organisasi pada karyawan industri manufaktur agar karyawan industri manufaktur dapat lebih mempertanggung jawabkan terhadap pekerjaannya. Selain itu, komitmen organisasi juga sangat diperlukan dalam menjamin keberlangsungan serta kemajuan bagi suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan komitmen organisasi dapat meningkatkan daya saing antar perusahaan, yang mana tentunya membutuhkan komitmen dari para karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, peneliti menyadari terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya apabila ingin meneliti topik yang serupa, yaitu:

1. Jumlah partisipan karyawan industri manufaktur dalam penelitian komitmen organisasi ini sebanyak 75 partisipan, sehingga belum dapat menggambarkan seluruh komitmen organisasi yang ada di Indonesia.
2. Peneliti belum mencantumkan pertanyaan “Apakah Anda bekerja di industri manufaktur?” di kuesioner *google form*, sehingga peneliti kurang dapat memastikan apakah responden benar-benar bekerja di industri manufaktur atau tidak.

5.2 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, komitmen organisasi pada karyawan industri manufaktur tergolong sangat rendah dengan jumlah persentase sebesar 33,3%. Hal tersebut menunjukkan karyawan industri manufaktur tidak terlalu memiliki keterlibatan yang penuh pada perusahaan yang ditempati, sehingga tidak memunculkan partisipasi secara penuh untuk menetap pada perusahaan yang ditempati. Ditinjau dari aspek komitmen organisasi, pada kategorisasi rendah yaitu 33,3% pada aspek afektif dan sangat rendah yaitu 61,3% pada aspek berkelanjutan.

Sedangkan, pada aspek normatif memiliki persentase sebesar 36,0% yang terletak pada kategorisasi yang rendah. Oleh karena itu, sangatlah penting komitmen organisasi bagi karyawan industri manufaktur agar karyawan industri manufaktur dapat lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan daya saing antar perusahaan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran untuk penelitian selanjutnya:

a. Bagi Karyawan Industri Manufaktur

Peneliti menemukan karyawan industri manufaktur masih ada yang mengalami komitmen organisasi yang rendah dan sangat rendah, sehingga harapannya karyawan industri manufaktur dapat meningkatkan komitmen organisasi dalam bekerja di suatu perusahaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan agar karyawan industri manufaktur dapat mengikuti berbagai macam program atau kegiatan, seperti *workshop*, *training*, sehingga dapat memiliki pandangan atau pencerahan guna menunjang komitmen organisasi para karyawan industri manufaktur secara maksimal dalam bekerja di suatu perusahaan.

b. Bagi Perusahaan yang Bergerak di Bidang Industri Manufaktur

Peneliti mengharapkan agar perusahaan dapat memperhatikan kinerja (Terutama dalam hal komitmen organisasi) pada karyawan industri manufaktur agar para karyawan industri manufaktur dapat memiliki komitmen organisasi secara maksimal dalam bekerja di perusahaan yang ditempati serta dapat mempraktikkannya dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur dapat mengawasi kinerja para karyawan agar mereka sungguh-sungguh mempertanggung jawabkan dalam melakukan pekerjaannya, serta dapat mengadakan kegiatan-kegiatan informal agar dapat mempererat tali persaudaraan antar karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya dapat meningkatkan jumlah partisipan dalam penelitian selanjutnya, sehingga dapat memperoleh informasi serta data yang lebih jelas. Kemudian, peneliti selanjutnya dapat menambahkan data demografi lainnya, seperti tingkat pendidikan akhir dan status perkawinan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan pertanyaan “Apakah Anda bekerja di industri manufaktur?” di kuesioner *google form*, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat memastikan apakah responden benar-benar bekerja di industri manufaktur atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani, & M. Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1993). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side of Work* (5th Ed.). Upper Saddle River : NJ: Prentice-Hall.
- Kashmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manuaba, I. A., & Astiti, D. P. (2014). Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kontrak pada PT Bank CIMB Niaga Tbk, Wilayah Bali . *Jurnal Psikologi Udayana*, 413-428.
- Manuel, B. G. P. E. dan Rahyuda, A, G. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Komitmen Kalkulatif, dan Komitmen Normatif terhadap *Turnover Intention* di Ayodya Resort Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, 4(8).
- Mardikaningsih, R., S. Arifin, A. R. Putra, & M. Hariani. (2017). The Effect of Motivation and Work Commitment on The Performance of Agricultural Extension Agents. *Jurnal Agrimas*, 1(2), 115-124.
- Memari, Negin; Omid, Mahdieh, dan Ahmad, Barati Marnan. (2013). "The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance: A study of Meli bank". *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol.5, No. 5. pp. 164-171.
- Nurandini, Arina dan Eisha, Lataruva. (2014). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jakarta.
- Pallant, J. (2000). *SPSS Survival Manual*. McGraw-Hill Education, Shoppenhangers Road Maidenhead Berkshire, First Published, England.
- Rehman, Khalid., Zia Ur Rehman., Naveed Saif., Abdul Sattar Khan., Allah Nawaz., and Shafiq Ur Rehman. (2013). Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(1), 80-89.

- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Organizational Behavior*. Salemba Empat, Jakarta.
- Saqib, M. K., Kundi, G. M., Shadiullah, K., Irfanullah, K., Hamid, K., and Naseem, B. Y. (2014). The Cause-& Effect and Correlation between Job Satisfaction and Organizational commitment on Intention to leave among the Academicians in higher Educational Institutions of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 4 (2): 2222-6990.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, Eddy M., dan Carin Gunawan. (2015). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wignjosoebroto, Sritomo. (2006). *Ergonomi: Studigerak dan waktu*. Surabaya: Guna Widya.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yasin, Muhammad., dan Joko Priyono. (2016). Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 1 No 1*. Surabaya.