

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, ternyata mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dugaan peneliti mengenai adanya perbedaan komitmen organisasi antara dua jenis karyawan yang berbeda, yaitu antara karyawan tetap dan karyawan kontrak ternyata terbukti dalam penelitian ini. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak berbeda secara signifikan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Dengan adanya labeling/stigma pada status karyawan diharapkan khususnya karyawan kontrak jangan sampai membuat komitmennya di dalam organisasi/perusahaan menurun. Selanjutnya bagi karyawan tetap agar lebih meningkatkan motivasi dan komitmennya dalam organisasi/perusahaan

karena dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi maka laju dan roda perkembangan organisasi/perusahaan akan berjalan dengan lancar.

2. Bagi Perusahaan.

Diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan dapat meninjau kembali tentang kebijakan-kebijakan yang ada, sehingga karyawan tetap dan karyawan kontrak dapat lebih meningkatkan komitmen organisasi mereka. Serta mengadakan pelatihan-pelatihan guna peningkatan komitmen organisasi para karyawan tetap dan karyawan kontrak sehingga bisa bermanfaat bagi perkembangan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti lain khususnya ilmuwan psikologi yang tertarik untuk mengadakan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan bahan acuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dan memperbanyak sampel, agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi lebih luas.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengadakan penelitian lebih mendalam guna mengungkap faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang belum diungkap dalam penelitian ini, misal dengan mempertimbangkan budaya organisasi, iklim organisasi ataupun pola kepemimpinan.