

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari data yang dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan model komitmen organisasi yang signifikan antara karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Pasir Mandoge dengan karyawan di PT. PP London Sumatera Tbk Cabang Gunung Melayu Estate.
2. Model komitmen organisasi yang digunakan Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Pasir Mandoge cenderung menggunakan model komitmen organisasi kontinuitas. Sedangkan pada karyawan PT. PP London Sumatera Tbk, Cabang Gunung Melayu Estate cenderung menggunakan model komitmen organisasi afektif.
3. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi. Sedangkan individu dengan komitmen kontinuitas yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran yaitu:

1. Diharapkan para karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Pesero) Cabang Pasir Mandoge agar dapat lebih bertanggung jawab dalam bekerja, lebih disiplin, bekerja dengan sungguh-sungguh, dan loyal terhadap perusahaan, bukan hanya karena adanya kekhawatiran akan kerugian atau keuntungan yang didapat jika berhenti bekerja, tapi juga karena telah menikmati pekerjaan dan keanggotaannya dalam bekerja diperusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Pasir Mandoge tersebut.
2. Pada karyawan diperusahaan PT. PP London Sumatera Tbk, Cabang Gunung Mealayu Estate, karyawan harus bisa mempertahankan komitmennya sebagai karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, tetap bertanggung jawab dalam setiap tugas yang telah diberikan, dan selalu mendukung kebijakan perusahaan yang tujuannya untuk kebaikan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.
3. Peneliti selanjutnya hendaknya melihat perbedaan model Komitmen Organisasi antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak dengan jenis pekerjaan yang berbeda sehingga dapat memperkaya hasil penelitian.