

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dan pembahasan masalah, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum tingkat komitmen organisasi di kantor distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berada di kategori sedang. Unsur komitmen terendah terdapat pada komitmen berkelanjutan pada indikator minat terhadap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, yang mempunyai nilai terbesar pada komitmen terdapat pada komitmen normatif pada indikator memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.
2. Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan oleh peneliti, kinerja karyawan di kantor distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dianggap sudah cukup baik. Unsur kinerja yang memiliki skor terendah pada *Quantity* pada indikator ketercapaian hasil kerja yang sesuai dengan target kerja. Unsur tertinggi dari kinerja terdapat pada *Interpersonal Impact* pada indikator kemampuan bekerjasama dengan atasan dalam pekerjaan.
3. Komitmen organisasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan kantor distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

dan Banten, hal ini berdasarkan pada analisis regresi sederhana yang mengatakan kinerja dapat dipengaruhi variabel komitmen organisasi berada pada tingkat sedang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada pihak PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang merupakan salah satu BUMN terbesar di Indonesia. Peneliti mengharapkan agar pihak perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen karyawan diharapkan mampu memilih karyawan yang benar-benar memiliki keminatan terhadap pekerjaan yang suatu saat nanti setelah bekerja, juga ada baiknya jika perusahaan selalu melakukan evaluasi terhadap pekerjaan dan dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawannya sehingga menimbulkan rasa minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Jika sudah memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan, akan dipastikan akan menimbulkan target kerja yang tercapai. Target kerja sangat diperlukan oleh setiap karyawan di perusahaan, oleh karena itu perlu adanya dukungan bagi karyawan dari perusahaan agar target kerja dapat terlampaui bisa dengan diadakannya evaluasi serta diikutsertakan dalam pendidikan dan latihan (diklat) yang berkaitan dengan setiap pekerjaan yang diberikan untuk karyawan. Peneliti juga mengharapkan dengan terciptanya rasa

minat yang tinggi terhadap pekerjaan menghasilkan output target kerja yang tercapai sehingga membuat kinerja karyawan dari perusahaan itu membaik.

2. Terakhir, apabila pembaca yang ingin melakukan penelitian serupa diharapkan akan lebih baik jika melakukan penelitian sebaiknya melakukan pra penelitian terlebih dahulu agar lebih spesifik masalah pada perusahaan. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor- faktor lain yang mungkin lebih besar yang dapat mempengaruhi kinerja.

