

BAB V

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan rekomendasi yang berkaitan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian. Pada bagian pertama akan berisi rangkuman hasil penelitian yang dibuat berdasarkan analisis, interpretasi, dan pembahasan. Pada bagian akhir akan dikemukakan rekomendasi-rekomendasi yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan tema yang sama.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, interpretasi, dan pembahasan, dapat ditarik simpulan mengenai hasil penelitian, yaitu:

1. Sebagian besar *Sales Community Officer* Bank Danamon Cabang Bandung memiliki persepsi yang kurang terpenuhi mengenai kontrak psikologis.
2. Sebagian besar *Sales Community Officer* Bank Danamon Cabang Bandung memiliki komitmen organisasi sedang.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi tentang pemenuhan kontrak psikologis dengan komitmen organisasi yang dimiliki *Sales Community Officer* Bank Danamon Cabang Bandung.

5.2 Rekomendasi

Adapun beberapa rekomendasi dalam penelitian ini diajukan kepada (1) pihak Bank Danamon Cabang Bandung, (2) *Sales Community Officer* Bank Danamon Cabang Bandung, dan (3) peneliti selanjutnya.

1. Rekomendasi terhadap Manajerial

Dalam penelitian ini dapat diajukan beberapa rekomendasi bagi perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang pemenuhan kontrak psikologis berada pada kategori kurang terpenuhi terutama pada aspek kontrak relasional. Hal ini dapat menjadi pemacu timbulnya *outcome negative* dari karyawan kepada organisasi, seperti rendahnya komitmen organisasi. Untuk mencegah hal tersebut maka perusahaan perlu melakukan hal-hal seperti :

- a. Memberikan gaji dan bonus sesuai dengan *achieve target*.
- b. Menciptakan hubungan kerja jangka panjang, misalnya mengangkat karyawan menjadi karyawan tetap.
- c. Menjamin kesejahteraan (*well being*) dan kebutuhan karyawan beserta keluarganya, misalnya memberikan tunjangan.
- d. Mengembangkan komunikasi terbuka dan dua arah agar persamaan persepsi dari timbal balik yang diharapkan dapat dipahami oleh karyawan dan organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan diskusi mengenai perubahan-perubahan yang mungkin terjadi dalam organisasi sehingga memungkinkan perundingan kembali aspek-aspek kontrak psikologis yang dapat terpengaruh oleh perubahan tersebut.

Rekomendasi tersebut secara tidak langsung berusaha mengurangi timbulnya pelanggaran kontrak psikologi, meningkatkan kredibilitas dan kepercayaan karyawan kepada organisasi dan meningkatkan komitmen organisasi.

2. Rekomendasi terhadap Karyawan (*SCO*)

- a. Karyawan perlu memahami kesepakatan yang telah dilakukan dengan perusahaan baik secara eksplisit maupun implisit. Hal tersebut dilakukan untuk mereduksi kesalahpahaman mengenai tugas dan tanggung jawab antara kedua belah pihak.
- b. Mengkomunikasikan kepada pihak manajerial mengenai keluhan-keluhannya untuk menghindari kesalahpahaman dan menjaga citra perusahaan.

3. Rekomendasi terhadap Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya dilakukan pada satu waktu dan tempat tertentu saja sehingga generalisasi menjadi terbatas. Penelitian longitudinal akan dapat memberikan generalisasi lebih luas dan kesimpulan yang didapat juga lebih spesifik. Hal ini disebabkan persepsi karyawan mengenai kontrak psikologis dengan perusahaan dapat berbeda pada tahun-tahun berikutnya. Selain itu, peneliti selanjutnya perlu memperhatikan karakteristik sampel yang benar-benar mewakili untuk meningkatkan objektivitas penelitian.