

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi pada karyawan Pusat Penelitian Sistem Mutu dan Teknologi Pengujian – LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia) Bidang Kerjasama Teknis dan Jasa Ilmiah berada pada kategori sedang.
2. Prestasi kerja karyawan Pusat Penelitian Sistem Mutu dan Teknologi Pengujian – LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia) Bidang Kerjasama Teknis dan Jasa Ilmiah berada pada kategori sedang.
3. Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja pada karyawan Pusat Penelitian Sistem Mutu dan Teknologi Pengujian – LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia) Bidang Kerjasama Teknis dan Jasa Ilmiah. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi seseorang maka prestasi kerjanya akan cenderung tinggi dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi seseorang maka prestasinya cenderung rendah.

## 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mencoba memberikan rekomendasi sebagai berikut :

### 5.2.1 Bagi Pusat Penelitian Sistem Mutu dan Teknologi Pengujian – LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia) Bidang Kerjasama Teknis dan Jasa Ilmiah

- a. Instansi perlu memperhatikan dan lebih meningkatkan kesadaran karyawan akan tanggung jawab dan kewajibannya pada instansi ini. Untuk meningkatkan kesadaran bertanggung jawab dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan yang berfokus pada kesadaran diri dan tanggung jawab karyawan untuk tetap berada dan bertahan pada instansi.
- b. Hasil pekerjaan karyawan perlu ditingkatkan lagi untuk memperoleh tujuan instansi. Peningkatan hasil kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan reward/gaji/upah yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan diluar gaji pokok yang telah diberikan.
- c. Untuk mendapatkan hubungan yang tinggi antara komitmen organisasi dengan prestasi karyawan dapat lebih diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu faktor pribadi karyawan (usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi control internal atau eksternal) dan faktor organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan penyelia) serta faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu upah/gaji,

lembur/premi, penghargaan, hadiah, tunjangan kesehatan, santunan hari tua, faktor kemampuan dan motivasi.

### 5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa disarankan untuk melakukan penelitian dengan lebih baik, seperti:

- a) Menggunakan instrumen yang terstandar.
- b) Mengambil sampel penelitian yang lebih banyak dan lebih variatif tidak hanya pada Bidang Kerjasama Teknis dan Jasa Ilmiah agar dapat lebih menggeneralisir hasil penelitian.
- c) Menggunakan metode penelitian komparatif untuk dapat mengetahui perbedaan variabel komitmen organisasi dan prestasi kerja dari faktor-faktor yang mempengaruhinya.