

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Allen & Meyer (1990) membagi komitmen menjadi tiga dimensi yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Kontinuan. Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu: faktor personal, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, dan karakteristik struktur yang mencakup besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan yang merupakan ciri dari adanya kekompakan dalam kelompok (kohesivitas kelompok).

Kohesivitas kelompok adalah kesatuan dan kekompakan yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan didalamnya terdapat semangat yang tinggi. Dimensi-dimensi kohesivitas kelompok menurut Forsyth (2006) yaitu: kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik, dan kerja sama kelompok.

Kohesivitas kelompok dapat dikaitkan dengan komitmen organisasi karena kohesivitas kelompok dapat memupuk tumbuhnya komitmen organisasi pada diri anggota kelompok. Jewell dan Siegel (1998) menyimpulkan kohesivitas kelompok mengacu pada sejauh mana anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari kelompok tersebut. Lebih lanjut Jewell dan Siegel (1998) berpendapat bahwa bergabung di suatu kelompok membuat seseorang

mempunyai rasa memiliki dan rasa kebersamaan. Eisenberger (dalam Meiwintar, 2016) menjelaskan tingginya kohesivitas kelompok membuat anggota UKM KSR merasakan kesatuan anggota dalam kelompok untuk tetap terikat, menyatu atau tetap tinggal dalam kelompok dan mencegahnya meninggalkan UKM sehingga akan meningkatkan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Sebaliknya, bila anggota UKM KSR memiliki kohesivitas kelompok yang rendah, maka setiap anggota kelompok akan merasa tidak nyaman, bermalasan-malasan dan meninggalkan organisasi yang di miliknya. Jika setiap anggota bersatu dan kompak maka setiap anggota UKM KSR akan menikmati interaksi satu sama lain, memiliki waktu tertentu untuk bersama dan didalamnya terdapat semangat yang tinggi, sehingga akan mendorong setiap anggota untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan yang lebih mengutamakan kepentingan organisasi yang disebut komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada anggota UKM KSR. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0.650 dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,050$ ). Artinya semakin tinggi kohesivitas kelompok maka semakin tinggi komitmen organisasi pada anggota UKM KSR, sebaliknya semakin rendah kohesivitas kelompok maka semakin rendah komitmen organisasi pada anggota UKM KSR.

## **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### 1. Bagi subjek

Bagi anggota UKM KSR, agar dapat mempertahankan komitmen organisasi yang berada dalam kategori tinggi dan meningkatkan komitmen organisasi pada anggota yang berada dalam kategori sedang. Selain itu, mempertahankan kondisi kohesivitas kelompoknya dengan cara meningkatkan kebersamaan dan kekompakan, sehingga dapat memunculkan kondisi yang lebih positif antar anggota UKM yang berada di dalam suatu kelompok.

### 2. Bagi Pembina / ketua Unit

Bagi Pembina / ketua Unit UKM KSR, diharapkan dapat mempertahankan kekompakan yang baik dengan sesama anggota, lebih memperhatikan anggota baru dan memperlakukannya sesuai haknya. Selain itu diharapkan membangun lingkungan kerja kelompok dengan suasana yang menarik, sehingga para anggota dapat meningkatkan daya tarik dan keinginan untuk bersatu dalam kelompok.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas subjek seperti mengambil subjek di sebuah instansi atau kelembagaan, hal ini agar dapat membedakan tingkat komitmen organisasi yang terjadi pada subjek. Selain itu untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama dapat memilih faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada anggota UKM KSR. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi

seperti Faktor personal, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan pengukuran dengan memperhatikan jenis kegiatan yang diteliti karena setiap jenis pekerjaan mempunyai tuntutan yang berbeda dan hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap anggota UKM, dan untuk menghindari ketidaksesuaian antara data yang diperoleh dengan kondisi subjek yang sebenarnya (*faking good*) maka peneliti selanjutnya diharapkan menyederhanakan kolom identitas subjek seperti, tidak menyertakan nama dan jabatan dalam UKM pada kolom identitas. Peneliti selanjutnya juga diharapkan memperhatikan waktu pengambilan data agar tidak mengganggu waktu subjek pada saat liburan, dan subjek yang ditargetkan sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian.