

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. X, dimana diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,530 dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0,050$ ). Artinya semakin iklim organisasi dipersepsikan positif, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan. Sebaliknya semakin iklim organisasi dipersepsikan negatif, maka akan semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan.

Melalui hasil kategorisasi didapatkan sebagian besar karyawan PT. X memiliki komitmen organisasi yang cenderung tinggi dengan persentase sebesar 62,5%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,281 yang menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi sebesar 28,1% terhadap komitmen organisasi dan sisanya 71,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti faktor eksternal yaitu lingkungan pekerjaan dan faktor internal yaitu motivasi berprestasi.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka saran yang dapat peneliti berikan ialah sebagai berikut :

1) Bagi subjek penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan baru bagi para karyawan PT. X agar dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan cara meningkatkan persepsi yang positif terhadap iklim organisasi dan mengevaluasi perilaku dirinya selama menjadi karyawan sehingga kinerja karyawan pun akan semakin baik.

2) Bagi PT. X

Bagi PT. X diharapkan dapat mempertahankan komitmen organisasi pada karyawan PT.X dengan lebih meningkatkan iklim organisasi yaitu melalui aspeknya seperti rasa tanggung jawab dengan memberi karyawan kesempatan untuk mengambil keputusan saat menghadapi kesulitan, standar, *reward*, rasa persaudaraan dan semangat tim.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti faktor organisasi yang meliputi faktor eksternal yaitu

lingkungan pekerjaan dan faktor internal yaitu motivasi berprestasi. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk memilih subjek penelitian dalam jumlah yang lebih banyak, baik dalam wawancara untuk mendapatkan data maupun penelitian untuk menghindari ketidaksesuaian antara data yang diperoleh dengan kondisi subjek yang sebenarnya. Selain itu juga disarankan menggunakan skala penelitian dengan menyebarkan langsung di lapangan bukan menggunakan *google form*, karena penggunaan waktu yang relatif fleksibel dengan waktu yang digunakan dibandingkan dengan *google form*.