

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada perbedaan komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) di LPP RRI Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dari signifikansi 0,05 ($0,013 < 0,05$), di mana karyawan PNS memiliki komitmen yang lebih tinggi dari karyawan PBPNS.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pada variabel komitmen organisasi diketahui jika karyawan PNS cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan karyawan PBPNS. Adapun saran yang hendak disampaikan adalah:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya meneliti variabel lain yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi karyawan diantaranya yaitu upah, kepuasan kerja, dan perbedaan *gender*.
 - b. Temuan penelitian ini menjadi salah satu kelemahan karena mayoritasnya perempuan sehingga disarankan agar penentuan sampel pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan secara berimbang antara laki-laki dan perempuan sehingga lebih diketahui kecenderungannya.

2. Bagi LPP RRI Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jika *affective commitment* merupakan komponen dengan penilaian paling rendah menurut penilaian responden. Oleh karena itu, pihak instansi diharapkan mampu meningkatkan hubungan antara atasan dengan karyawan dengan cara memberikan penghargaan atas kinerja, baik berupa pujian maupun dalam bentuk *reward*. Hal ini perlu dilakukan agar diantara karyawan saling terjalin hubungan yang harmonis sehingga bisa saling membantu dalam bekerja.