

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan Divisi Sipil PT Malea Energy berdasarkan teori Meyer dan Allen terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Ketiga dimensi komitmen tersebut memberikan implikasi positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen afektif tercermin melalui rasa bangga menjadi bagian perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan dukungan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun, intensitas kerja sebagian karyawan masih dipengaruhi oleh pengawasan atasan sehingga keterikatan emosional belum sepenuhnya konsisten dalam perilaku kerja. Komitmen berkelanjutan ditunjukkan oleh keputusan karyawan untuk tetap bekerja karena mempertimbangkan manfaat yang diperoleh, seperti gaji, pengalaman kerja, lokasi kerja yang dekat, terbatasnya peluang kerja di luar perusahaan dan harapan memperoleh jenjang karier. Komitmen normatif terlihat dari kesadaran karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan peraturan perusahaan. Meskipun demikian, masih ditemukan pelanggaran ringan terkait disiplin kerja dan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), sehingga kepatuhan

terhadap aturan masih perlu diperkuat. Secara umum, komitmen organisasi memberikan implikasi positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen afektif berimplikasi terhadap keterlibatan dan dukungan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, komitmen berkelanjutan berimplikasi terhadap upaya karyawan mempertahankan kinerja agar tetap bekerja di perusahaan, sedangkan komitmen normatif berimplikasi terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Hal tersebut tercermin dari kemampuan karyawan mencapai target dan standar perusahaan, meskipun kinerja masih dipengaruhi oleh faktor cuaca, ketersediaan material, pengawasan atasan, serta kedisiplinan kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Program Studi Psikologi Kristen

Program Studi Psikologi Kristen diharapkan dapat memperkuat pembelajaran pada mata kuliah Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai komitmen organisasi berdasarkan teori Meyer dan Allen serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi dalam mengembangkan pemahaman mahasiswa mengenai penerapan teori psikologi organisasi di dunia kerja.

2. Bagi PT Malea Energy

PT Malea Energy disarankan untuk mempertahankan komitmen organisasi yang telah terbentuk serta meningkatkan komitmen karyawan melalui pembinaan dan pengawasan yang konsisten. Perusahaan juga perlu memperkuat kedisiplinan kerja dengan menegakkan aturan terkait jam kerja dan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), serta memberikan kesempatan pengembangan kompetensi agar komitmen dan kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

3. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan terus meningkatkan komitmen terhadap organisasi dengan melaksanakan pekerjaan secara bertanggung jawab, mematuhi peraturan perusahaan, serta menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai ketentuan perusahaan. Dengan demikian, kinerja, kedisiplinan, dan keselamatan kerja dapat terus terjaga.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan melibatkan lebih banyak informan, divisi berbeda sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai komitmen organisasi. Penelitian berikutnya juga dapat mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan,

seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau motivasi kerja.