

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan ada perbedaan yang signifikan dalam hal komitmen organisasi antara karyawan laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi pada organisasinya (dalam hal ini Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah), jika dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan.

Hasil ini ditunjukkan oleh nilai Sig. (2- tailed): 0,641 yang berarti lebih besar dari 0,05 Hasil ini menerima hipotesis awal yang menyatakan adanya perbedaan komitmen organisasi antara laki-laki dan perempuan pada karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah. Selain itu, *mean* komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan laki-laki sebesar 128,24 dengan standar deviasinya 15,150 dan *mean* komitmen organisasi yang dimiliki karyawan perempuan sebesar 126,35 dengan standar deviasinya 15,801. Berdasarkan pedoman *true score* diketahui bahwa komitmen organisasi antara laki-laki dan perempuan pada karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah secara umum sama-sama berada pada tingkat sangat tinggi, namun bila dispesifikan maka terdapat perbedaan dimana laki-laki mempunyai tingkat komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan perempuan.

Hasil penelitian ini berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan *T-test Independent* dengan program SPSS menyatakan adanya perbedaan komitmen organisasi antara karyawan laki-laki dan perempuan. Dimana laki-laki mempunyai komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Sedangkan hasil dari perbedaan komitmen *affective*, *continuance*, dan *normative* laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki memiliki komitmen *affective* tinggi, komitmen *continuance* sedang, komitmen *normative* sedang pada organisasinya (dalam hal ini Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah), begitu juga dengan karyawan berjenis kelamin perempuan memiliki komitmen *affective* tinggi pada organisasinya, sedangkan *continuance*, dan *normative* pada tingkat sedang.

Selain itu, karyawan laki-laki menunjukkan nilai *mean* komitmen *affective* adalah 47,55 kemudian komitmen *continuance* mempunyai *mean* 32,689 dan komitmen *normative* nilai *mean* 48. Dengan demikian komitmen *normative* karyawan yang memiliki jenis kelamin laki-laki lebih tinggi jika dibandingkan dengan komitmen *continuance* dan *normative*. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki memiliki tingkat komitmen *normative* yang lebih tinggi.

Selanjutnya karyawan perempuan menunjukkan nilai *mean* komitmen *affective* adalah 47,452 kemudian komitmen *continuance* mempunyai *mean* 32,190 dan komitmen *normative* nilai *mean* 46,714. Dengan demikian komitmen *affective* karyawan yang memiliki jenis kelamin perempuan lebih

tinggi jika dibandingkan dengan komitmen *continuance* dan *normative*. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki memiliki tingkat komitmen *affective* yang lebih tinggi. Dari keterangan diatas karyawan laki-laki memiliki komitmen *normative* yang lebih tinggi, sedangkan karyawan perempuan komitmen yang lebih tinggi adalah komitmen *affective*.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian serta memperhatikan penjabaran dibagian-bagian sebelumnya, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi subyek (karyawan baik laki-laki dan perempuan), untuk tetap mempertahankan semangat kerja yang baik dan menanamkan rasa memiliki, kenyamanan agar memiliki komitmen afektif
2. Kepada perusahaan atau organisasi yang bersangkutan, disarankan untuk mempertahankan iklim kerja yang selama ini telah terjalin dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam menjalankan aktivitas di perusahaan, saran lain kepada perusahaan adalah agar lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya dalam hal perluasan pengetahuan melalui seminar, training atau pendidikan guna peningkatan skill karyawan dan untuk memperkuat komitmen normatif karyawan terhadap pekerjaan khususnya dan umumnya untuk perusahaan.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang komitmen organisasi hendaknya: menggunakan teori yang berbeda yang lebih baru

dari yang telah peneliti gunakan dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya hendaknya lebih jeli atau cermat dalam menyusun alat ukur psikologi yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga dalam penyusunan skala item-item yang digunakan memiliki validitas dan realibilitas yang handal.

