

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian di lapangan dan setelah diolah dengan menggunakan SPSS tentang perbandingan komitmen organisasional, motivasi kerja dan disiplin kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di P.T Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran komitmen organisasional, motivasi kerja dan disiplin kerja pada P.T Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka masuk kedalam kategori tinggi baik itu pada karyawan tetap maupun kontrak. Hal ini berdasarkan nilai rata-rata jawaban dari kedua jenis karyawan tersebut yaitu untuk variabel komitmen organisasional pada karyawan tetap sebesar 4,2 dan untuk karyawan kontrak sebesar 4,0. Untuk variabel motivasi kerja karyawan tetap memiliki nilai rata-rata sebesar 3,9 dan untuk karyawan kontrak memiliki nilai rata-rata sebesar 4,0. Pada variabel disiplin kerja, karyawan tetap memiliki nilai rata-rata sebesar 4,0 dan untuk karyawan kontrak sebesar 4,0 juga. Dari data ini dapat disimpulkan pula bahwa terdapat perbedaan nilai rata-rata antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada variabel komitmen organisasional dan motivasi kerja, sedangkan untuk variabel disiplin kerja diantara kedua jenis karyawan ini tidak terdapat perbedaan.

2. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi adalah karyawan tetap. Berdasarkan hasil rata-rata, komitmen organisasional karyawan tetap sebesar 32,13 lebih besar dibandingkan dengan nilai rata-rata karyawan kontrak yang hanya sebesar 28,87. Hal ini dapat terjadi dikarenakan perbedaan seperti dalam hal gaji, fasilitas dan kejelasan hubungan dengan perusahaan, dimana karyawan tetap tidak telalu memikirkan hubungan mereka dengan perusahaan. Sedangkan untuk karyawan kontrak, hubungan kerja mereka dengan perusahaan belum jelas dikarenakan ikatan kontrak mereka, apakah pada saat kontrak mereka habis kontrak tersebut akan diperpanjang atau kontrak mereka akan selesai dan mereka putus hubungan kerja dengan perusahaan.
3. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi adalah karyawan kontrak, ini berdasarkan hasil rata-rata motivasi kerja karyawan kontrak sebesar 33,72 dimana nilainya lebih besar dibandingkan dengan nilai rata-rata karyawan tetap yang hanya sebesar 27,28. Hal ini dapat saja disebabkan karena pada P.T Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka untuk karyawan kontrak yang bekerja dengan baik maka kontrak mereka akan diperpanjang dan bagi karyawan kontrak yang memiliki prestasi yang baik dalam bekerja maka mereka akan diberikan kesempatan untuk menjadi karyawan tetap di perusahaan. Hal ini lah yang dapat menjadi pendorong dari karyawan kontrak sehingga membuat motivasi kerja mereka lebih tinggi bila dibandingkan dengan karyawan tetap.

4. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang lebih tinggi adalah karyawan kontrak, ini berdasarkan hasil rata-rata disiplin kerja karyawan kontrak sebesar 31,05 dimana nilainya lebih besar dibandingkan dengan nilai rata-rata karyawan tetap yang hanya sebesar 29,95. Hal ini dapat terjadi dikarenakan karyawan kontrak lebih rentan dan lebih mudah untuk diberentikan apabila mereka melakukan kesalahan, kontrak mereka dapat saja langsung diputus atau kontrak mereka nantinya tidak akan diperpanjang, sedangkan untuk karyawan tetap akan lebih banyak pertimbangan-pertimbangan dalam memutuskan hubungan kerjanya. Ketakutan akan hal tersebut dapat memacu karyawan kontrak untuk bersikap lebih disiplin dan mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
5. Tidak terdapat perbedaan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada P.T Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji *mann whitney* pada variabel komitmen organisasional dimana nilai *asympt sig* (2-tailed) sebesar 0,467 yang lebih besar dari 0,05.
6. Tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada P.T Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji *mann whitney* pada variabel motivasi kerja dimana nilai *asympt sig* (2-tailed) sebesar 0,152 yang lebih besar dari 0,05.

7. Tidak terdapat perbedaan disiplin kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada P.T Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji *mann whitney* pada variabel disiplin kerja dimana nilai *asympt sig (2-tailed)* sebesar 0,807 yang lebih besar dari 0,05.

5.2 Saran

Hasil dari mempelajari dan menganalisa fenomena yang ada pada P.T Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka, maka peneliti memberikan beberapa saran dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

5.2.1 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya penelitian dapat dilanjutkan kembali dengan instrumen penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan kembali, sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik dan dapat mengkaji lebih dalam mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini, dengan objek yang berbeda serta pertanyaan yang berbeda pada item-item kuesioner. Selain itu, peneliti menyarankan agar kedepannya juga dapat diteliti tentang variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja juga produktivitas kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap, karena pada penelitian ini tidak membahas perbedaan dari segi produktivitas dan kepuasan kerja kedua jenis karyawan ini.

5.2.2 Saran untuk P.T Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka

P.T Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka sudah memiliki karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional, motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi baik itu karyawan tetap maupun karyawan kontraknya. Selain itu, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak baik itu pada variabel komitmen organisasional, motivasi kerja dan disiplin kerjanya. Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mempertahankan keadaan atau kondisi yang sudah baik ini, peneliti menyarankan agar pimpinan pada P.T Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka tetap mempertahankan kebijakan-kebijakan serta aturan-aturan yang sudah ada saat ini, karena sudah cukup baik.
2. Untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional seperti menurut Robbins dan Judge (2009:101) yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif karyawan itu sendiri baik untuk karyawan tetap maupun karyawan kontrak.
3. Pada motivasi kerja karyawan sendiri untuk meningkatkannya dengan memperhatikan hal-hal seperti menurut Sunyoto (2012:13-17) yaitu promosi jabatan, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan,

tanggung jawab, pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja karyawan. Dengan meningkatkan hal-hal ini, motivasi juga akan meningkat baik itu untuk karyawan tetap dan karyawan kontrak.

4. Kemudian untuk disiplin kerja karyawan, untuk meningkatkannya yaitu dengan memperhatikan tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan:2011). Dengan memperhatikan hal-hal ini dan meningkatkannya maka akan meningkat pula tingkat disiplin karyawan.

