

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data deskriptif , analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Komitmen karyawan adalah suatu kondisi kejiwaan dimana karyawan telah dapat mengidentifikasi dirinya terhadap perusahaan. Dan hal ini menyebabkan timbulnya loyalitas yang tinggi yang diwujudkan dengan keterlibatan yang besar dalam setiap kegiatan perusahaan.
2. Persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan adalah pandangan, penafsiran dan penggambaran seorang karyawan terhadap pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan kepada karyawan di tempat bekerjanya. Yang dapat diamati melalui pelaksanaan jaminan keselamatan dan kesehatan karyawan, pemenuhan kebutuhan manusiawi, dan peluang yang setara.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa 29,70% variabel komitmen karyawan ditentukan oleh persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan, dan sebesar 71,30% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan dengan komitmen karyawan pada PT. Gramedia Majalah di Jakarta.

4. Dari perhitungan analisis indikator didapatkan bahwa pada Variabel X (persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan), nilai skor indikator terbesar ada pada penafsiran terhadap pemenuhan kebutuhan manusiawi sebesar 0,65 atau 65%. Dan pada variabel Y (komitmen karyawan) didapat bahwa nilai skor indikator terbesar ada pada loyalitas sebesar 0,665 atau sebesar 66,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa diantara indikator variabel X lainnya, penafsiran terhadap kebutuhan manusiawi dianggap yang paling baik pelaksanaannya. Dan pada variabel Y, Loyalitas karyawan lebih besar dibandingkan indikator lainnya.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, didapat bahwa persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan mempengaruhi komitmen karyawan. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan di tempat bekerjanya cukup mempengaruhi komitmennya terhadap perusahaan. Digambarkan bahwa semakin baik pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan kepada karyawan maka komitmen yang dimiliki karyawan pun akan semakin bagus atau tinggi.
2. Berdasarkan perhitungan analisis indikator variabel X (persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan), didapat bahwa skor terendah pada variabel X ada pada indikator penafsiran terhadap peluang yang

setara. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih menganggap atau kurang puas terhadap penerapan peluang yang setara di dalam perusahaan. Adapun sub indikator dari penafsiran terhadap peluang yang setara antara lain: pengembangan karir, pelatihan dan pencegahan terhadap praktik diskriminasi.

3. Sedangkan pada perhitungan analisis indikator variabel Y (komitmen karyawan), skor indikator terendah ada pada Identifikasi. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat identifikasi karyawan terhadap perusahaan masih rendah bila dibandingkan dengan dua indikator lainnya yaitu Loyalitas dan keterlibatan. Adapun sub indikator dari Identifikasi antara lain: menerima tujuan perusahaan, Menyetujui kebijakan perusahaan, dan kesamaan nilai.
4. Berdasarkan hak asasi manusia, karyawan berhak untuk diperlakukan adil. Dan sudah menjadi kebutuhan dasar bahwa manusia selalu mengejar kepuasan begitu pun dengan karyawan. Pengembangan ilmu, karir dan keterampilan adalah sudah merupakan kebutuhan dasarnya. Bila tidak difasilitasi maka karyawan dapat menjadi jenuh sehingga komitmennya menjadi rendah. Dan dengan pengetahuan dan keterampilan yang tidak berkembang maka kinerja perusahaan pun dapat berjalan lambat atau kurang baik.
5. Dalam mengambil kebijakan perusahaan, keterlibatan karyawan harus diperhitungkan agar kebutuhan dari kedua belah pihak tidak ada yang

dikorbankan. Kemudian, sosialisasi yang baik pun perlu dilakukan agar tidak terjadi kesalahan persepsi.

1. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Gramedia Majalah di Jakarta sebagai berikut:

1. Dalam menghadapi iklim persaingan yang sangat ketat, perusahaan tidak hanya perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, tetapi perusahaan juga perlu meningkatkan komitmen karyawannya, salah satunya adalah dengan menerapkan tanggung jawab sosial perusahaan dengan baik dan berkesinambungan agar dapat menumbuhkan komitmen yang tinggi dalam diri karyawan.
2. Untuk dapat meningkatkan komitmen karyawan, PT. Gramedia Majalah harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan selain persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan, namun juga seperti kepuasan kerja karyawan, , motivasi kerja karyawan, dan penerapan budaya perusahaan yang dapat oleh diterima seluruh karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian indikator, yang memiliki skor terendah dari persepsi terhadap tanggung jawab sosial perusahaan adalah pada penerapan peluang yang setara. Yang perlu diperhatikan lagi oleh perusahaan adalah keadilan atau kesetaraan bagi seluruh karyawan agar karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini

dapat dilakukan dengan memberikan pengembangan karir dan pelatihan kepada seluruh karyawan yang dilakukan secara berkesinambungan tanpa adanya diskriminasi. Disamping itu, pemenuhan kebutuhan manusiawi dan jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan harus terus pula ditingkatkan agar komitmen karyawan yang tinggi dapat diperoleh perusahaan.

4. Hendaknya dalam mengambil kebijakan, pimpinan harus pula mendengarkan saran dari para karyawan. Dan sosialisasi yang baik diperlukan agar tidak terjadi kesalahan persepsi antara karyawan dan pimpinan.
5. Karyawan hendaknya memahami bahwa penerapan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan merupakan suatu tindakan yang benar-benar untuk melindungi, menjaga, dan mengembangkan karyawan bukan merupakan suatu tindakan untuk mendapatkan citra yang baik di mata dunia bisnis. Dan karyawan sebaiknya bersedia berusaha semaksimal mungkin demi pencapaian tujuan perusahaan.