

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang komitmen organisasi (X_1), self-leadership (X_2) terhadap produktivitas kerja(Y) pada karyawan FIF Group Cabang Bengkulu dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan FIF Group Cabang Bengkulu.
2. Self-leadership memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan FIF Group Cabang Bengkulu.
3. Secara bersama-sama komitmen organisasi dan self-leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan FIF Group Cabang Bengkulu.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Dalam hasil penelitian variabel komitmen organisasi indikator komitmen normative dengan pernyataan (Saya merasa bersalah apabila harus meninggalkan perusahaan ini pada saat sekarang) memiliki nilai terendah 3.84. Hal ini disebabkan oleh lemahnya ikatan emosional dan nilai-nilai internalisasi terhadap budaya organisasi, sehingga karyawan tidak merasa memiliki tanggung jawab moral yang kuat untuk tetap bertahan. Selain

itu, kurangnya penghargaan, perhatian personal, atau hubungan interpersonal yang mendalam antara perusahaan dan karyawan juga dapat mengurangi perasaan bersalah apabila harus meninggalkan organisasi.

2. Dalam hasil penelitian variabel self-leadership indikator pengarah diri (Saya memiliki tujuan kerja yang jelas dan berusaha mencapainya sesuai dengan visi perusahaan) memiliki rata-rata terendah yaitu 3.83. Hal ini disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan terkait tujuan strategis perusahaan, serta minimnya pemahaman individu terhadap peran dan kontribusinya dalam pencapaian visi organisasi. Selain itu, tidak semua karyawan memiliki motivasi internal atau perencanaan pribadi yang terarah, sehingga mereka cenderung bekerja hanya untuk menyelesaikan tugas tanpa mengaitkannya dengan tujuan jangka panjang.
3. Dalam hasil penelitian variabel produktivitas kerja indikator meningkatkan hasil yang dicapai (Saya terbuka terhadap evaluasi demi memperbaiki hasil pekerjaan saya) memiliki rata-rata terendah yaitu 3.72 dalam indikator meningkatkan hasil yang dicapai menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih kurang menerima umpan balik secara terbuka sebagai bagian dari proses perbaikan kinerja. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti rasa tidak nyaman terhadap kritik, kurangnya budaya evaluasi yang konstruktif di lingkungan kerja, atau minimnya pemahaman bahwa evaluasi adalah sarana pengembangan diri. Selain itu, adanya pengalaman negatif terkait evaluasi sebelumnya, seperti

penyampaian yang kurang tepat atau bersifat menyalahkan, juga dapat membuat karyawan enggan menerima masukan. Kurangnya pelatihan tentang pentingnya refleksi diri dan pengembangan berkelanjutan turut memengaruhi rendahnya keterbukaan terhadap evaluasi.