

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Komitmen Organisasi Karyawan ( $Y$ ) di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock.
2. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock.
3. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock.
4. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock.
5. Berdasarkan uji koefisien kolerasi didapat nilai  $R = 0,661$  menunjukkan bahwa ada korelasi yang tinggi antara karakteristik individu ( $X_1$ ), karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) yang memberikan sumbangan nilai sebesar 0,661 atau 66,1% terhadap komitmen Organisasi karyawan (PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Salebar). Sementara

sisanya sebesar 33.9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

## 5.2 Saran

Rekomendasi berikut dapat dibuat berdasarkan hasil penelitian, diskusi, dan kesimpulan:

1. Karakteristik Individu (X1): Saat memilih calon karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti motivasi, pengalaman kerja, dan kesesuaian nilai dengan perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat membuat program pelatihan dan pengembangan diri bagi karyawan mereka untuk meningkatkan kemampuan mereka dan mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan di tempat kerja. Program ini dapat mencakup keterampilan teknis dan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen stres, yang akan meningkatkan kepercayaan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Perusahaan juga dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang sangat berdedikasi dan berkontribusi besar pada organisasi.
2. Karakteristik Pekerjaan (X2): Perusahaan harus memberi karyawan kesempatan untuk berkembang dan menciptakan lingkungan kerja yang menantang. Kesempatan untuk memberikan variasi tugas dan kesempatan untuk membuat keputusan di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Untuk memastikan bahwa setiap posisi memiliki tantangan dan peran yang jelas yang meningkatkan keterlibatan karyawan, manajemen harus terus menilai desain pekerjaan. Selain itu, untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, manajemen dan

karyawan dapat menggunakan sistem umpan balik dan komunikasi yang baik untuk memastikan keseimbangan antara beban kerja dan kesehatan mereka.

3. Kompensasi (X3): Perusahaan harus memastikan bahwa sistem kompensasi mereka adil dan kompetitif sesuai dengan standar industri. Karyawan harus merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik jika mereka menerima kompensasi pokok, tunjangan berbasis kinerja, dan fasilitas kesejahteraan. Untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan, perusahaan dapat memberikan penghargaan non-finansial seperti pengakuan prestasi, kesempatan promosi, dan fleksibilitas kerja. Agar kompensasi yang diterima karyawan benar-benar mencerminkan kontribusi mereka terhadap perusahaan, sangat penting untuk menerapkan sistem evaluasi kinerja yang jelas.
4. Komitmen Organisasi Karyawan (Y): Perusahaan harus menciptakan budaya kerja yang positif, terbuka, dan berbasis kolaborasi untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi mereka. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik dan kesempatan yang jelas untuk berkembang, manajemen harus memperhatikan kesehatan karyawan. Selain itu, kebijakan yang adil dan komunikasi terbuka, serta hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, dapat membantu karyawan lebih dekat dengan perusahaan. Program kesejahteraan karyawan dan kegiatan sosial perusahaan juga dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan dalam jangka panjang. Strategi ini memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan karyawan berkualitas tinggi dan meningkatkan stabilitas organisasi.