

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan di PT Jaya Indah Furniture. Hal ini dibuktikan dari nilai statistik sebesar 0.218 dengan nilai signifikan (Sig = 0,828), nilai sig lebih besar dari pada nilai alpha sebesar 0.05. Dari hasil uji t tersebut kompensasi tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan dengan indikator tertinggi yakni bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan PT Jaya Indah Furniture belum sesuai dengan pekerjaannya. Tinggi rendahnya kompensasi tidak mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan di PT Jaya Indah Furniture. Hal ini dibuktikan dari nilai statistik sebesar 7.208 dengan nilai signifikan (Sig = 0,000). Dari hasil uji t tersebut kepemimpinan berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Hal ini berarti kepemimpinan yang diberikan oleh perusahaan tinggi maka rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi juga, dan sebaliknya jika kepemimpinan yang diberikan oleh perusahaan rendah maka akan rendah pula rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan tersebut.
3. Pada tahap uji signifikansi budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan di PT Jaya Indah. Hal ini dibuktikan

dari nilai statistik sebesar 10.483 dengan nilai signifikan (Sig = 0,000). Dari hasil uji hipotesis budaya organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

4. Kompensasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Keterikatan karyawan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil analisis penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini peneliti memberi saran sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan dengan rata-rata terbesar bahwa pemimpin dapat dijadikan contoh bagi karyawannya. Seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat kepemimpinan berdasarkan prinsip kepemimpinan, serta melaksanakan fungsi dan tugas kepemimpinan. Untuk menjadi seorang pemimpin, seseorang harus memiliki prinsip dasar kepemimpinan. Dan untuk memiliki prinsip dasar kepemimpinan, seseorang dapat belajar dari berbagai hal.
2. Variabel budaya organisasi dengan rata-rata terbesar bahwa setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan sangatlah tinggi. Sosialisasi nilai integritas di perusahaan sudah dilakukan melalui tahapan-tahapan. Namun sebaiknya sosialisasi ini juga disertai dengan komunikasi yang baik dari karyawan baru ke pihak supervisor ataupun kepala cabang melalui dua aliran komunikasi yaitu komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas agar karyawan baru cepat beradaptasi dengan budaya di perusahaan tersebut.

Training karyawan baru jangan hanya menekankan pada bagian kerja karyawan baru saja melainkan juga pada sosialisasi nilai integritas perusahaan agar karyawan baru lebih cepat menyesuaikan diri pada lingkungan kerja mereka dan dapat berperilaku sesuai dengan nilai integritas. Selain itu contoh perilaku yang sesuai dengan nilai integritas harus lebih diperlihatkan agar karyawan baru lebih mengerti.

3. Kemudian untuk peneliti berikutnya, hendaknya dapat memasukkan variabel yang lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan seperti motivasi, karakteristik pekerjaan, pengembangan karir, beban kerja lingkungan kerja budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja.

