

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, artinya bahwa apabila iklim organisasi semakin tinggi, maka komitmen organisasi karyawan di PT. Indah Desain Indonesia juga akan semakin meningkat.
2. Variabel Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, artinya bahwa kemampuan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Indah Desain Indonesia.
3. Variabel Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, artinya bahwa apabila keterlibatan kerja semakin tinggi, maka komitmen organisasi karyawan di PT. Indah Desain Indonesia juga akan semakin meningkat.
4. Variabel iklim organisasi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Indah Desain Indonesia.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa iklim organisasi, dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Sedangkan kemampuan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Indah Desain Indonesia. Maka berdasarkan hal tersebut maka saran yang bisa diberikan sebagai berikut :

1. Apabila perusahaan ingin meningkatkan komitmen organisasi karyawan hendaknya perusahaan memperhatikan iklim organisasi di perusahaan, karena berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel iklim organisasi memiliki pengaruh paling tinggi terhadap komitmen organisasi karyawan. Caranya bisa dilihat dari indikator iklim organisasi yang meliputi :
 - a. Struktur : Didalam organisasi mempunyai struktur yang jelas mengenai peran dan tanggung jawabnya.
 - b. Standar- standar : Standar kualitas lingkungan kerja ditempat bekerja membuat nyaman.
 - c. Tanggung jawab : bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dan menyelesaikan pekerjaannya sendiri.
 - d. Pengakuan : imbalan atau upah yang diberi layak.
 - e. Dukungan : ketika dalam kesulitan, karyawan lain saling membantu.

- f. Komitmen : pencapaian organisasi tinggi, sehingga akan membantu kesuksesan organisasi.
2. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk dapat menambah variabel lainnya seperti kompensasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja yang diduga dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasi supaya lebih melengkapi penelitian ini.