

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan dinyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,435 > 1,990$ ) dengan signifikansi 0,002 yang berarti signifikan untuk menilai komitmen organisasi karena  $< 5\%$  ( $0,002 < 0,05$ ).
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Rajawali Nusindo Cabang, hal ini dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,399 > 1,990$ ) dengan signifikansi 0,001 yang berarti signifikan untuk menilai komitmen organisasi karena  $< 5\%$  ( $0,001 < 0,05$ ).
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan, hal ini dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,278 > 1,990$ ) dengan signifikansi 0,042 yang berarti signifikan untuk menilai komitmen organisasi karena  $< 5\%$  ( $0,046 < 0,05$ ).
4. Variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan, hal ini dapat dilihat dari hasil

perhitungan uji-F dimana nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,189 > 2.72$ ) dan signifikansi penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,000, ( $0,000 < 0,05$ ).

## 5.2 Saran

Saran yang disampaikan dari keseluruhan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan komitmen organisasi perusahaan harus lebih memperhatikan karakteristik pekerjaan yang ada diperusahaan, yaitu dengan memperbaiki aspek-aspek yang masih kurang, seperti masalah keanekaragaman keahlian dalam pekerjaan, keleluasaan dalam bekerja, dan umpan balik atas prestasi dan kesesuaian dari hasil pekerjaannya , kemudian meninjau ulang untuk memperbaiki dan meningkatkan pemberian kompensasi yang proporsional kepada seluruh karyawan. Dan selanjutnya memperbaiki lingkungan kerja non fisik yang ada diperusahaan diantaranya dengan meningkatkan hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja, antara atasan dengan bawahan.
2. Penelitian ini masih bersifat umum, karena masih ada faktor – faktor lain diluar penelitian ini yang mungkin dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Maka penulis menyerahkan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini seperti pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik, untuk diteliti pada masa yang akan datang.