

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menganalisis data hasil penelitian mengenai “pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi internal terhadap komitmen organisasi pada bagian non produksi PT Gemilang Maju Texindotama di Tangerang”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi kompensasi finansial dan komunikasi internal terhadap komitmen organisasi pada bagian non produksi PT Gemilang Maju Texindotama, berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah:
 - a. Kompensasi Finansial yang dimiliki karyawan pada bagian non produksi PT Gemilang Maju Texindotama tergolong dalam kategori kurang layak. Tiga indikator tertinggi antara lain: program liburan, program asuransi, dan sarana prasarana.
 - b. Komunikasi Internal yang dimiliki karyawan pada bagian non produksi PT Gemilang Maju Texindotama tergolong dalam kategori kurang efektif. Tiga indikator tertinggi antara lain: pemberian kritik, saran, dan diskusi.
 - c. Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan pada bagian non produksi PT Gemilang Maju Texindotama tergolong dalam kategori rendah. Tiga indikator tertinggi antara lain: perasaan bahwa perusahaan telah berjasa, perasaan bahagia menjadi bagian dari perusahaan, dan Perasaan ingin tetap bertahan dala perusahaan.

2. Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada bagian non produksi PT Gemilang Maju Texindotama. Jika karyawan memiliki kompensasi finansial yang layak, maka komitmen organisasi yang dirasakan akan meningkat.
3. Komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada bagian non produksi PT Gemilang Maju Texindotama. Jika karyawan memiliki tingkat komunikasi internal yang tinggi, maka akan tercapai komitmen organisasi yang tinggi.
4. Kelayakan model penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan komunikasi internal memiliki prediktabilitas yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada bagian non produksi PT Gemilang Maju Texindotama.

B. Saran Penelitian

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, peneliti dapat mengumpulkan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Saran untuk peneliti lanjutan:

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang mendukung variabel terikat komitmen organisasi antara lain kepuasan kerja, stres kerja, beban kerja, pengembangan karir, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dengan tempat penelitian yang sama atau menggunakan objek yang sama namun dengan tempat penelitian yang berbeda.

2. Saran untuk bagian non produksi PT Gemilang Maju Texindotama:

- a. Pada variabel kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi, saran yang dapat diberikan untuk bagian non produksi PT Gemilang Maju Texindotama yaitu: pertama, hendaknya perusahaan mempertimbangkan untuk membuat program liburan yang lebih menarik yang dapat membuat para karyawan merasa tidak jenuh dalam bekerja dan terdorong melakukan pekerjaan yang dibebani dengan sebaik-baiknya. Selanjutnya perusahaan membuat kebijakan yang lebih baik terkait program asuransi yang bermanfaat dan dapat dirasakan langsung manfaatnya oleh karyawan. Seperti, pengadaan sosialisasi bagaimana pentingnya asuransi. Perusahaan juga perlu menambah sarana dan prasarana untuk mendukung pekerjaan, sehingga karyawan akan merasa dihargai dan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal serta ingin tetap berada di perusahaan.
- b. Pada variabel komunikasi internal terhadap komitmen organisasi, saran yang dapat diberikan untuk bagian non produksi PT Gemilang Maju Texindotama yaitu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan saling mendukung dalam urusan pekerjaan seperti budaya saling memberi kritik, saran, dan diskusi antar karyawan. Selain itu, pimpinan perlu memberikan *morning briefing* setiap seminggu sekali secara rutin. Pimpinan juga harus menjadi contoh atau panutan untuk bawahannya untuk melakukan komunikasi dengan baik dalam perusahaan, karena pimpinan yang baik adalah pimpinan yang dapat

memberi pengaruh baik kepada bawahan. Hal ini akan membuat karyawan lebih bersemangat memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuatnya dan akan berusaha lebih baik menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menciptakan kondisi dan hubungan yang baik antar sesama karyawan. Dengan begitu pula akan tercipta kolaborasi yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan pun akan merasa betah atau kerasan untuk bekerja di dalam perusahaan.

- c. Pada variabel komitmen organisasi, saran yang dapat diberikan untuk bagian non produksi PT Gemilang Maju Texindotama adalah terkait kesejahteraan karyawan. Karyawan belum merasakan hidup yang lebih baik selama bekerja di perusahaan. Pemberian kesejahteraan karyawan sangat berarti dan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bagi karyawan pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, dan sikap komitmen terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan dapat meningkatkan produktifitas kerja, efektifitas kerja, dan meningkatkan laba. Program kesejahteraan karyawan dapat diberikan secara materi maupun nonmaterial. Kesejahteraan karyawan secara material berkaitan langsung dengan prestasi karyawan, dan dapat diberikan berupa kompensasi, seperti uang transpor, uang makan, uang pensiun, tunjangan hari raya, uang jabatan, bonus, uang pendidikan, uang pengobatan, pakaian dinas, uang cuti, dan uang kematian. Sedangkan kesejahteraan

karyawan secara non material dapat berupa pemberian fasilitas dan pelayan bagi keryawan seperti fasilitas yang di sediakan oleh pihak perusahaan.