

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi (X1) dan insentif (X2) terhadap komitmen organisasional (Y) pada PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung.
2. Insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung.
3. Komunikasi dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung seharusnya berkomunikasi dengan efektif supaya hasil kerja dapat maksimal dan tercapat tujuan perusahaan. Dengan komunikasi yang baik antar karyawan atau pimpinan akan meminimalisir kesalahan penerimaan informasi dan pekerjaan yang dikerjakan akan dapat hasil yang baik oleh karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung.

2. PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung perlu mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasional melalui pemberian insentif selain gaji pokok yang diterima sesuai dengan beban karyawan, menyesuaikan pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan kemampuan diri serta minat yang dimiliki karyawan, serta ketepatan jumlah dan waktu pemberian insentif baik itu berupa bonus maupun komisi.

3. PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung juga perlu mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasional dalam rangka menumbuhkan rasa memiliki organisasi dan mendorong karyawan untuk ingin selalu mengabdikan pada perusahaan. Pimpinan juga selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan. Pemimpin harus mampu membangun pribadi karyawan dengan cara menyakinkan karyawan akan masa depan yang lebih baik, menumbuhkan dalam diri karyawan rasa sabar dan syukur, sementara masih banyak orang lain yang berpenghasilan rendah atau sedang mencari pekerjaan. Karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan ikhlas, mencurahkan segala daya dan upaya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi sehingga seluruh pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan secara baik.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia, komunikasi, insentif dan komitmen organisasional. Demi kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan bagi peneliti selanjutnya menggunakan indikator lainnya karena komunikasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional antara lain kepuasan kerja, profesionalisme, budaya organisasi, punishment, reward dan ocb supaya dapat menghasilkan penelitian-penelitian terbaru.