

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah uraikan beserta teori dan konsep yang mendukung mengenai *human capital*, *person-organization fit*, dan *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *human capital*, *person-organization fit*, *perceived organizational support* dan komitmen organisasi karyawan pada Grand Metro Hotel Tasikmalaya tergolong **baik**, dapat dilihat dari tanggapan responden sebagai berikut:
 - a. Tanggapan responden mengenai *Human Capital* pada Karyawan Grand Metro Hotel Tasikmalaya baik. Berdasarkan indikator pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kompetensi, dan sikap. Total skor tertinggi yakni pada indikator pengetahuan yang artinya sebagian besar karyawan memiliki pengetahuan terhadap prosedur kerja dan diberikan kesempatan mengikuti pendidikan kerja.
 - b. Tanggapan responden mengenai *Person- Organization Fit* pada Karyawan Grand Metro Hotel Tasikmalaya dengan indikator kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan, dan karakteristik kultur-

kepribadian tergolong baik. Total skor tertinggi yakni indikator kesesuaian nilai yang artinya banyak karyawan yang merasa memiliki nilai yang sama dan memahami nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan.

- c. Tanggapan responden mengenai *Perceived Organizational Support* karyawan Grand Metro Hotel Tasikmalaya dengan indikator *fairness* (keadilan), *supervisory support* (dukungan supervisor), dan *organizational support and job conditions* (penghargaan dan kondisi pekerjaan) tergolong baik. Indikator dengan total skor tertinggi yakni *fairness* (keadilan) yang artinya sebagian besar karyawan merasa bahwa organisasi telah bersikap adil dalam pembagian jam kerja dan pemberian tugas wewenang.
 - d. Tanggapan responden mengenai Komitmen Organisasi pada karyawan Grand Metro Hotel Tasikmalaya dengan indikator kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan secara keseluruhan tergolong baik. Skor tertinggi berkaitan dengan indikator kebanggaan karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bangga karena dapat bekerja di Grand Metro Hotel Tasikmalaya
2. Berdasarkan hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa variabel *human capital* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan Grand Metro Tasikmalaya. Penelitian ini memberikan hasil bahwa meningkatnya *human capital* akan memberikan dampak bagi peningkatan komitmen organisasi . Karyawan yang memiliki *human capital*

yang unggul akan memiliki modal untuk berkomitmen terhadap organisasinya.

3. Berdasarkan hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa variabel *Person- Organization Fit* tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan Grand Metro Tasikmalaya. Penelitian ini memberikan hasil bahwa tinggi dan rendahnya tingkat *Person- Organization Fit* tidak akan mempengaruhi Komitmen Organisasi di dalam perusahaan.
4. Berdasarkan hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan Grand Metro Tasikmalaya. Penelitian ini memberikan hasil bahwa tinggi dan rendahnya tingkat *Perceived Organizational Support* akan mempengaruhi Komitmen Organisasi di dalam perusahaan.
5. Berdasarkan hasil pengujian simultan dapat disimpulkan bahwa variabel *Human Capital*, *Person- Organization Fit*, dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan Grand Metro Tasikmalaya. Berdasarkan hasil pengujian memberikan simpulan, apabila variabel *Human Capital*, *Person- Organization Fit*, dan *Perceived Organizational Support* ditingkatkan secara bersamaan maka komitmen organisasi di dalam perusahaan akan ikut terpengaruh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis dapat memberikan saran diantaranya:

1. *Human Capital* pada Karyawan Grand Metro Hotel Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor terendah yakni pengalaman. Yang mana hal ini, disarankan bagi Grand Metro Hotel Tasikmalaya untuk lebih meningkatkan modal-modal yang dimiliki oleh sumber daya manusia secara pengalaman bekerja yang akan mendukung peningkatan keefektifan di Grand Metro Hotel Tasikmalaya lebih baik lagi. Dengan cara Grand Metro Hotel Tasikmalaya dapat menghadirkan pendidikan dan pelatihan kerja, lingkungan kerja atraktif dan pekerjaan yang berorientasi pada masa depan kepada karyawannya.
2. *Person- Organization Fit* pada karyawan di Grand Metro Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik. Skor terendah terdapat pada indikator pemenuhan kebutuhan karyawan. Yang mana hal ini, disarankan bagi Grand Metro Hotel Tasikmalaya untuk memberikan upaya perhatian dalam pemenuhan kebutuhan yang lebih. Perhatian tersebut bisa berupa hiburan atau rekreasi sesekali kepada karyawan agar menimbulkan sikap merasa diperhatikan oleh perusahaan, dapat juga berupa dukungan motivasi, reward dan bonus atas hasil kerja. Sehingga, loyalitas kerja pada karyawannya dapat lebih meningkat lagi.
3. *Perceived Organizational Support* pada karyawan di Grand Metro Hotel Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor terendah terdapat pada indikator *supervisory support* (dukungan supervisor). Yang

mana hal ini, disarankan bagi Grand Metro Hotel Tasikmalaya untuk memberikan upaya dukungan organisasi agar karyawannya dapat bersemangat dengan pekerjaannya. Dengan cara, Grand Metro Hotel Tasikmala lebih memperhatikan dan memberikan dukungan yang bersifat psikologis. Perhatian tersebut dapat berupa pujian maupun dorongan semangat kepada karyawan, agar mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, lebih memperhatikan keluhan karyawan sehingga dengan sendirinya akan menumbuhkan kecintaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaannya.

4. Komitmen Organisasi pada karyawan di Grand Metro Hotel Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi loyal dengan total skor terendah yakni kemauan karyawan. Yang mana hal ini, disarankan bagi Grand Metro Hotel Tasikmalaya untuk menciptakan suasana yang harmonis di lingkungan pekerjaan. Dengan cara, Grand Metro Hotel Tasikmalaya memberikan upaya berupa promosi jabatan, reward atas prestasi kerja, motivasi kerja karyawan serta memberikan fasilitas keamanan dan kenyamanan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan loyalitas kerja pada karyawannya.
5. Pengaruh *Human Capital*, *Person- Organization Fit*, dan *Perceived Organizational Support* secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan Grand Metro Tasikmalaya tergolong baik. Oleh karna itu, diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian yang serupa, agar lebih menyempurnakan penelitian ini agar lebih baik lagi dengan merubah atau

menambahkan salah satu variabel mempengaruhi atau dipengaruhi dengan variabel lainnya dapat berupa; variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, perilaku organisasi dan budaya organisasi.. Dapat juga merubah metode yang digunakan dan menambahkan jumlah sampel pada metode penelitiannya, serta mencari faktor, indikator, atau dimensi lainnya yang mempengaruhi variabel komitmen organisasi.