

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan beserta teori dan konsep yang mendukung mengenai Persepsi Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi Dukungan Organisasi diukur menggunakan tiga indikator, yaitu keadilan (*fairness*), dukungan supervisor (*supervisor support*), dan penghargaan organisasi dan kondisi kerja (*organizational rewards and job conditions*). Indikator dukungan supervisor (*supervisor support*) memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik dan persentase terendah terdapat pada indikator penghargaan organisasi dan kondisi kerja (*organizational rewards and job conditions*) dengan kategori baik. Secara keseluruhan Persepsi Dukungan Organisasi pada *store manager* cabang PT. Richeese Kuliner Indonesia wilayah Jawa Barat berada pada kategori baik.
2. Karakteristik Pekerjaan diukur menggunakan empat indikator, yaitu variasi keterampilan, kejelasan tugas, otonomi dan umpan balik. Indikator variasi keterampilan memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik dan persentase terendah terdapat pada indikator otonomi dengan kategori baik. Secara keseluruhan Karakteristik Pekerjaan pada *store manager* cabang PT. Richeese Kuliner Indonesia wilayah Jawa Barat berada pada kategori baik.

3. Pengembangan Karir diukur menggunakan tiga indikator, yaitu perencanaan karir, pengembangan karir individu, dan pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM. Indikator pengembangan karir individu memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik dan persentase terendah terdapat pada indikator pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM dengan kategori baik. Secara keseluruhan Karakteristik Pekerjaan pada *store manager* cabang PT. Richeese Kuliner Indonesia wilayah Jawa Barat berada pada kategori baik.
4. Keterikatan Karyawan diukur menggunakan tiga indikator, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Indikator *vigor* memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik dan persentase terendah terdapat pada indikator *dedication* dengan kategori baik. Secara keseluruhan Keterikatan Karyawan pada *store manager* cabang PT. Richeese Kuliner Indonesia wilayah Jawa Barat berada pada kategori baik.
5. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan simultan antara Persepsi Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan, hal ini ditunjukkan oleh hipotesis yang dinyatakan dengan adanya pengaruh yang positif antara Persepsi Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan pada *store manager* cabang PT. Richeese Kuliner Indonesia wilayah Jawa Barat secara parsial. Untuk simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan

dan Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan pada *store manager* cabang PT. Richeese Kuliner Indonesia wilayah Jawa Barat.

## 5.2 SARAN

Setelah peneliti memberikan kesimpulan terkait Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan pada *store manager* cabang PT. Richeese Kuliner Indonesia wilayah Jawa Barat, maka peneliti akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan antara lain:

1. Untuk Persepsi Dukungan Organisasi, disarankan untuk dapat lebih meningkatkan lagi dalam hal pemberian penghargaan kepada karyawan. Misalnya dengan lebih mengapresiasi kinerja yang telah dicapai oleh karyawan, lebih memperhatikan kesejahteraan bawahannya dengan memberi perhatian dalam mendukung kenaikan jabatan, menciptakan *engagement* yang lebih erat dengan bawahan misalnya dengan lebih sering berdiskusi secara langsung mengenai pekerjaan, sehingga diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang saling mendukung dan tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Serta untuk dapat menjalin hubungan yang lebih baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan sehingga diharapkan dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Untuk Karakteristik Pekerjaan, disarankan untuk dapat lebih memberikan kepercayaan atau keleluasaan kepada *store manager* dalam hal pekerjaan

sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan dirinya dalam membuat keputusan.

3. Untuk Pengembangan Karir, disarankan agar dapat menambahkan intensitas pelatihan untuk menduduki jabatan tertentu, memperbarui informasi peningkatan karir secara berkala kepada *store manager* sehingga diharapkan dapat mengubah pandangannya untuk lebih bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaan dan mengenai Departemen SDM di PT. Richeese Kuliner Indonesia.
4. Untuk Keterikatan Karyawan, disarankan agar perusahaan dapat lebih membangun ekosistem dan budaya kerja yang lebih menyenangkan sehingga diharapkan *engagement* di lingkungan PT. Richeese Kuliner Indonesia akan meningkat serta akan berdampak pada timbulnya kebanggaan dan dedikasi dalam bekerja.
5. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan pada *store manager* cabang PT. Richeese Kuliner Indonesia wilayah Jawa Barat tergolong tinggi, hal ini dapat menjadi bahan monitoring dan evaluasi untuk Departemen Sumber Daya Manusia PT. Richeese Kuliner Indonesia agar dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Serta disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel lain untuk diteliti seperti budaya organisasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya.