

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deskripsi, analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT United Kingland. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:

1. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa :
 - a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai $F_{hitung} 47,561 > F_{tabel} 3,1025$. Artinya jika budaya organisasi dan kepuasan kerja tinggi, maka komitmen organisasi akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika budaya organisasi dan kepuasan kerja rendah, maka komitmen organisasi akan rendah.
 - b. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} dari budaya organisasi sebesar $5,344 > t_{tabel} 1,987$. Artinya, jika budaya organisasi tinggi maka komitmen organisasi juga akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika budaya organisasi rendah maka komitmen organisasi akan rendah.
 - c. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} dari kepuasan kerja sebesar

$5,760 > t_{\text{tabel}} 1,987$. Artinya, jika kepuasan kerja tinggi maka komitmen organisasi juga akan tinggi, dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka komitmen organisasi juga akan rendah.

2. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk menjelaskan komitmen organisasi sebesar 52,5%, sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT United Kingland di Serang, Banten. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada dimensi dan indikator komitmen organisasi diperoleh dimensi terendah yakni komitmen normatif dengan indikator nilai yakni yang dianut karyawan. Hal tersebut terjadi karena karyawan menganggap bertahan dalam organisasi bukanlah sebuah kewajiban bagi karyawan. Moral dan etika tidak menjadi alasan mereka bertahan dalam organisasi, akan tetapi kebutuhan untuk mendapatkan upahlah yang membuat mereka bertahan di dalam perusahaan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator budaya organisasi diperoleh indikator terendah adalah perilaku. Hal tersebut dikarenakan budaya di dalam

organisasi kurang dapat mengendalikan perilaku karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang tidak menghiraukan budaya yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan bekerja dengan budaya kerja mereka masing-masing.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada dimensi dan indikator kepuasan kerja diperoleh dimensi terendah adalah rekan kerja dengan indikator terendah menyenangkan. Hal tersebut dikarenakan hubungan antar karyawan kurang begitu harmonis. Tak hanya di dalam satu divisi tapi antar divisipun tsering terdapat perselisihan. Masih terdapat istilah senioritas didalam perusahaan juga menjadi alasan ketidaknyamanan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat memicu komitmen organisasi karyawan. Karena dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi, pada akhirnya komitmen organisasi karyawan akan semakin tinggi juga dan begitu pula sebaliknya.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada PT United Kingland sebagai berikut :

1. Meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan melakukan pendekatan secara normatif yakni menyesuaikan nilai-nilai perusahaan dengan nilai pada diri karyawan agar terdapat keselarasan diantara keduanya agar meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Tak hanya dari sisi perusahaan, karyawan pun juga harus pandai menyesuaikan diri dengan

nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan agar dapat beradaptasi dengan baik.

2. Budaya organisasi pada perusahaan harus lebih diperkuat dengan memasukan budaya organisasi ke dalam peraturan kerja perusahaan, memperketat fungsi pengawasan dan menerapkan dengan baik *reward and punishment* agar dapat mengendalikan perilaku dan juga meningkatkan disiplin pada karyawan.
3. Hubungan antara sesama karyawan perlu ditingkatkan dengan menciptakan rasa kebersamaan dalam perusahaan. Dengan meningkatkan intensitas kumpul rutin atau rapat koordinasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan hubungan antar karyawan akan lebih baik. Hal tersebut dapat berupa *family gathering*, senam bersama dan jumat bersih.
4. Bagi penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan, diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambah subjek penelitian maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih luas.