

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

##### **a. Budaya Organisasi dengan Kinerja**

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deksripsi, analisis dan pembahasan data tentang hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 59,81 + 0,33 X$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor budaya organisasi ( $X_1$ ), maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,33 pada konstanta 59,81.

Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja diperoleh dari hasil determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.2732. Jadi kemampuan dari variabel budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja secara parsial sebesar sebesar 27.32% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar budaya organisasi, seperti : komitmen organisasi, motivasi kerja, beban kerja

### **b. Komitmen Organisasi dengan Kinerja**

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deksripsi, analisis dan pembahasan data tentang hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 50,45 + 0,44 X$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor komitmen organisasi ( $X_2$ ), maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,44 pada konstanta 50,45.

Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja diperoleh dari hasil determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,5327. Jadi kemampuan dari variabel komitmen organisasi untuk menjelaskan kinerja secara parsial sebesar 53,27% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar komitmen organisasi, seperti : budaya organisasi, motivasi kerja, dan beban kerja.

## **B. Implikasi**

### **a. Budaya Organisasi dengan Kinerja**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja seseorang untuk bisa berbuat yang terbaik untuk instansinya. Adanya kesesuaian budaya dapat meningkatkan kinerja karyawan, meskipun masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya.

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data, pada variabel budaya organisasi indikator yang paling dominan atau nilai skor tertinggi yang menentukan kinerja pada karyawan yaitu keagresifan dengan nilai skor sebesar 270,00. sedangkan indikator terendah yaitu perhatian pada hal detail dan inovasi dengan nilai skor sebesar 255,50.

Dari hasil pengolahan data, hal yang perlu diperhatikan dengan baik oleh karyawan adalah orientasi tim (kerja tim), yaitu sebesar 267,00. Hal ini berdasarkan hasil perolehan skor rata-rata, indikator orientasi tim perlu untuk lebih diperhatikan.

Implikasi dari penelitian ini, yaitu bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan melakukan usaha – usaha pembiasaan pada budaya organisasi sehingga dapat mendukung karyawan untuk menjadi

semakin baik dalam hal kinerja yang nantinya turut andil dalam membantu mencapai semua tujuan instansi tersebut.

#### **b. Komitmen Organisasi dengan Kinerja**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja seseorang untuk bisa berbuat yang terbaik untuk instansinya. Adanya komitmen yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan, meskipun masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya.

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data, pada variabel komitmen organisasi indikator yang paling dominan atau nilai skor tertinggi yang menentukan kinerja pada karyawan yaitu kebanggaan menjadi anggota dengan nilai skor sebesar 249,72, sedangkan indikator terendah, yaitu keinginan kuat untuk tetap bertahan dengan nilai skor sebesar 235,20

Dari hasil pengolahan data, hal yang dapat diperhatikan adalah bahwa emosi positif pada organisasi, yaitu sebesar 243,18 Hal itu berdasarkan hasil perolehan skor rata-rata, indikator emosi positif pada organisasi perlu lebih diperhatikan.

Implikasi dari penelitian ini, yaitu bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan melakukan usaha – usaha peningkatan pada

komitmen organisasi, sehingga dapat mendukung karyawan untuk menjadi semakin baik dalam hal kinerja yang nantinya turut andil dalam membantu mencapai semua tujuan instansi tersebut.

### **C. Saran**

Berdasarkan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran, yaitu :

1. Bagi mahasiswa untuk bisa mempersiapkan diri dalam memasuki lingkungan kerja. Utamanya untuk lebih mempersiapkan dalam menyesuaikan budaya sendiri dengan budaya institusi tersebut, serta harus memiliki komitmen yang kuat dalam setiap keputusan yang akan diambil.
2. Bagi karyawan untuk meningkatkan perhatian pada hal detail menjadi sebuah budaya organisasi bisa dibiasakan dengan cara membuat list pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dari hal terkecil sampai terbesar, mulai untuk selalu biasa dalam bertindak tanpa disuruh, dikerjakan tanpa tunggu diminta.
3. Selain itu, karyawan perlu meng-*upgrade* komitmennya untuk tetap bisa bertahan di institusi ini, karyawan harus lebih menumbuhkan rasa cinta pada pekerjaan ini supaya rasa ingin bertahan pada institusi ini semakin besar, karyawan harus berpikir bahwa institusi ini sudah membantu banyak untuk perkembangan dirinya dan antar karyawan perlu untuk menjaga hubungan baik agar komitmen – komitmen untuk

tetap bertahan dan mau melakukan yang terbaik selalu ada di benak para karyawan.

4. Bagi masyarakat luas, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan atau acuan dalam memasuki dunia kerja utamanya semoga penelitian ini bisa bermanfaat untuk banyak orang