

## **BAB V**

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

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan *deskriptif, analisis, interpretasi* data dan hasil pengujian hipotesis tentang hubungan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa:

1. Budaya kerja merupakan cara yang menjadi kebiasaan dalam bekerja yang didalamnya mewujudkan nilai serta norma dimana adanya batasan tentang baik dan buruk dengan apa yang di kerjakan.
2. Komitmen organisasi merupakan identifikasi individu terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuannya serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen Organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.
3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Era Fista Indah, Jakarta. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara pasangan skor budaya kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,567. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasi karyawan.

4. Komitmen Organisasi pada karyawan PT Era Fista Indah ditentukan oleh budaya kerja sebesar 32,19% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
5. Hasil dari analisis persamaan regresi  $\hat{Y} = 50,56 + 0,464X$  dapat diketahui bahwa variabel X mempunyai hubungan positif dengan variabel Y. Artinya setiap kenaikan budaya kerja akan mengakibatkan kenaikan komitmen organisasi pada karyawan.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka implikasi dari hasil penelitian ini adalah komitmen dalam bekerja harus ditingkatkan dalam menunjang kelancaran dalam bekerja. Namun komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh budaya kerja dalam diri mereka, akan tetapi tingkat pendidikan dan fasilitas kerja pun turut andil dalam mempengaruhi budaya kerja karyawan. Untuk itu diharapkan agar perusahaan perlu menelaah lebih jauh tentang sebab-sebab yang menjadi komitmen seorang karyawan tinggi, sehingga komitmen dapat ditingkatkan.

Meskipun tidak hanya budaya kerja saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan bahwa secara empiris bahwa budaya kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

### **C. Saran**

Berdasarkan implikasi penelitian ini, peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, yaitu:

1. Pihak manajemen agar dapat mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.
2. Karyawan agar dapat meningkatkan budaya kerja dalam dirinya agar lebih termotivasi dalam bekerja sehingga akhirnya dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai komitmen organisasi karyawan agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat untuk kemajuan perusahaan di Indonesia.