

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Erakomp Infonusa, maka kesimpulan yang dapat peneliti uraikan adalah:

1. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar aturan perilaku di dalam organisasi yang diukur dengan inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi kepada para individu, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.
2. Komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional yang ditunjukkan pada keterlibatan di dalam organisasi yang diukur dengan menggunakan dimensi berupa *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.
3. Kinerja adalah tingkat pencapaian kerja karyawan selama periode tertentu dan dengan beban tanggung jawab tertentu dengan syarat-syarat yang ditetapkan oleh organisasi dalam kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin, integritas, sikap kerja dan komunikasi *team work* karyawan dalam bekerja..

4. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi untuk menjelaskan kinerja sebesar 35,2%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
5. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan :
  - a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja. Artinya jika budaya organisasi tinggi, maka kinerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika budaya organisasi rendah, maka kinerja juga akan rendah. Budaya Organisasi di PT. Erakomp Infonusa rendah pada dimensi stabilitas, hal ini dapat dilihat dari seringnya karyawan yang tidak mematuhi jam kerja di perusahaan serta kurangnya pengawasan dari perusahaan mengenai hasil kerja karyawan sehingga mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. Erakomp Infonusa.
  - b. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja. Artinya jika komitmen organisasi tinggi, maka kinerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika komitmen organisasi rendah, maka kinerja juga akan rendah. Komitmen organisasi di PT. Erakomp Infonusa rendah, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang keluar masuk perusahaan dalam jangka waktu yang singkat dikarenakan kurangnya hak yang diterima karyawan dibandingkan dengan kewajiban yang harus

karyawan berikan bagi perusahaan, sehingga mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. Erakomp Infonusa

- c. Ada pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Semakin tinggi budaya organisasi dan komitmen organisasi maka kinerja pada karyawan PT. Erakomp Infonusa juga akan tinggi, begitu juga sebaliknya.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap meningkat atau menurunnya kinerja pada karyawan PT. Erakomp Infonusa. Hal ini menunjukkan bahwa kedua hal tersebut memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi agar mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Perusahaan perlu memperhitungkan faktor budaya organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaan. Tercermin dalam dimensi berupa Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian pada detail, Orientasi hasil, Orientasi kepada para individu, Orientasi tim, Keagresifan, dan Stabilitas.

Selain itu karyawan juga harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar memiliki keterikatan pada perusahaan yang mencerminkan

dimensi berupa *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*

Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan budaya organisasi dan komitmen organisasi akan menciptakan kinerja pada karyawan yang maksimal. Disamping itu, banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan. Oleh karena itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Erakomp Infonusa, yaitu:

1. Perusahaan perlu membuat, memperhatikan, dan menjaga budaya organisasi khususnya pada dimensi stabilitas karyawan dengan cara membentuk nilai dan norma yang dapat tercermin pada peraturan perusahaan dengan berorientasi pada rasa aman dan standar operasional pekerjaan yang menjaga stabilitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan pada dimensi inilah yang nantinya akan membentuk norma, nilai dan perilaku karyawan menjadi positif. Sehingga membuat kinerja pada karyawan PT. Erakomp Infonusa menjadi optimal.
2. Bagi karyawan, hendaknya menjaga komitmen organisasi yang telah terbentuk dengan bekerja secara optimal sesuai dengan standar

operasional pekerjaan yang telah perusahaan bentuk. Khususnya pada dimensi *Continuance Commitment*, yaitu komitmen organisasi yang mencakup keinginan karyawan mempertahankan diri pada organisasi karena gaji dan kebutuhan hidup lainnya. Karyawan harus memahami antara hak yang didapat dan kewajiban yang harus dilakukan, yaitu dengan bekerja lebih optimal sesuai dengan standar operasional pekerjaan yang ditetapkan perusahaan. Dengan hal tersebut maka akan mendorong kinerja yang lebih baik, sehingga sangat memungkinkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

3. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan karena pada dimensi *Continuance Commitment* merupakan dimensi komitmen organisasi yang perlu mendapat perhatian lebih. Hal ini dapat menimbulkan komitmen organisasi karyawan yang lebih besar sehingga dapat mencegah keluar masuk karyawan dalam jangka waktu yang singkat.