

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, dan interpretasi data serta pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi adalah sikap bangga yang ditunjukkan karyawan sebagai bagian dari organisasi dengan memberikan kontribusi bagi kemajuan dan perkembangan organisasi yang mencerminkan *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), dan *normative commitment* (komitmen normatif).
2. Budaya organisasi adalah nilai, sikap, dan norma yang disepakati bersama dan mengarahkan perilaku anggota organisasi yang mencerminkan inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi pada orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.
3. Rata-rata hitung skor untuk dimensi komitmen organisasi yang tertinggi adalah dimensi komitmen afektif sebesar 35,84% sedangkan rata-rata hitung skor dimensi komitmen organisasi yang terendah adalah dimensi komitmen kontinuans sebesar 29,65%.

4. Rata-rata hitung skor untuk indikator budaya organisasi yang tertinggi adalah indikator orientasi hasil, yaitu sebesar 17,69% dan yang terendah adalah indikator inovasi dan pengambilan resiko, yaitu sebesar 11,50%.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Yodya Karya. Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 16,08% dan 83,92% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT. Yodya Karya. Dari hasil penelitian tersebut, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan peranan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Budaya organisasi yang kuat membuat komitmen organisasi karyawan untuk menjalankan nilai-nilai yang terkandung didalamnya semakin tinggi yang akan terlihat dari partisipasi aktif karyawan dalam mengamalkan nilai-nilai budaya organisasi perusahaan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator budaya organisasi, diperoleh nilai yang paling rendah adalah indikator inovasi dan pengambilan resiko. Inovasi dan pengambilan resiko merupakan hal penting yang

dibutuhkan karyawan. Dengan inovasi yang tinggi dan keberanian mengambil resiko, maka karyawan dapat mengambil keputusan secara tepat serta dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan inovasi dan pengambilan resiko adalah dengan menanamkan budaya kreatif dan inovatif dalam bekerja serta memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengambil keputusan. Dengan hal tersebut diharapkan inovasi dan pengambilan resiko karyawan lebih meningkat dalam bekerja.

Sedangkan skor terendah untuk dimensi komitmen organisasi adalah dimensi komitmen kontinuan. Komitmen kontinuan merupakan komitmen karyawan yang didasari atas untung rugi yang didapatkan karyawan bila bertahan atau keluar dari perusahaan. Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen kontinuan karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawan seperti menyediakan sarana dan fasilitas kerja yang lebih memadai serta balas jasa yang sesuai sehingga membuat karyawan lebih mempertimbangkan apabila ingin keluar dari perusahaan.

Komitmen organisasi PT. Yodya Karya tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

C. **Saran**

Mengacu pada hasil analisis data, maka saran yang dapat peneliti sampaikan kepada PT. Yodya Karya adalah:

1. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, maka budaya organisasi perusahaan harus ditingkatkan. Caranya adalah dengan memberikan sosialisasi yang lebih baik kepada karyawan mengenai nilai-nilai budaya organisasi perusahaan. Dengan hal tersebut diharapkan nilai-nilai budaya organisasi akan tertanam dengan kuat dalam diri karyawan dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan dalam melaksanakannya.
2. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, maka unsur komitmen afektif karyawan harus ditingkatkan. Komitmen ini memfokuskan kepada pertimbangan untung rugi yang diperoleh karyawan dalam bekerja. Untuk meningkatkan komitmen tersebut, maka perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan karyawan seperti memberikan gaji yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan serta sarana dan fasilitas kerja yang menunjang karyawan dalam bekerja. Hal tersebut akan meningkatkan komitmen afektif karyawan dan membuat karyawan berpikir kembali apabila ingin keluar dari perusahaan.
3. Untuk meningkatkan budaya organisasi, maka inovasi dan pengambilan resiko harus ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberi ruang bagi karyawan untuk berkreatifitas dan berinovasi dalam bekerja serta pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan pengambilan keputusan.