

## 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 adaptabilitas budaya organisasi dan motivasi terhadap komitmen pada karyawan PT. Tirta Fresindo Jaya. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:

1. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:
  - a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara adaptabilitas budaya organisasi dan motivasi terhadap komitmen dengan nilai  $F_{hitung} 14,343 > F_{tabel} 3,1025$ . Artinya jika adaptabilitas budaya organisasi dan motivasi tinggi maka komitmen akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika adaptabilitas budaya organisasi dan motivasi rendah, maka komitmen akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika adaptabilitas budaya organisasi dan motivasi rendah, maka komitmen akan rendah.
  - b. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara adaptabilitas budaya organisasi dan komitmen dengan nilai  $t_{hitung}$  dari adaptabilitas budaya organisasi sebesar  $2,202 > t_{tabel} 1,987$ . Artinya, jika adaptabilitas budaya organisasi tinggi maka komitmen juga akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika

adaptabilitas budaya organisasi rendah maka komitmen juga akan rendah.

- c. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi dan komitmen dengan nilai  $t_{hitung}$  dari motivasi sebesar  $3,486 > t_{tabel} 1,987$ . Artinya, jika motivasi tinggi maka komitmen juga akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika motivasi rendah maka komitmen juga akan rendah.
- d. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel adaptabilitas budaya organisasi dan motivasi untuk menjelaskan komitmen sebesar 25%, sedangkan sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara adaptabilitas budaya organisasi dan motivasi terhadap komitmen pada karyawan PT. Tirta Fresindo Jaya di Ciherang, Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa adaptabilitas budaya organisasi dan motivasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan komitmen pada karyawan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada dimensi komitmen diperoleh dimensi terendah yakni *normative commitment* (perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi). Hal tersebut terjadi karena karyawan menganggap tetap tinggal dengan organisasi bukanlah sebuah kewajiban bagi karyawan. Perasaan karyawan atas kewajibannya tidak menjadi alasan karyawan bertahan dalam organisasi karena itu bukan merupakan yang terbaik untuk

dilakukan. Melainkan biaya yang bersangkutan dengan karyawan merupakan alasan untuk karyawan tetap tinggal di dalam perusahaan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator dan sub indikator adaptabilitas budaya organisasi diperoleh indikator terendah adalah penghargaan terhadap perubahan. Hal tersebut dikarenakan budaya dalam organisasi kurang peduli terhadap setiap prestasi yang karyawan capai. Sehingga, karyawan bekerja hanya untuk memuaskan kebutuhannya dan kurang dalam mencapai keterampilan yang lebih maupun prestasi karyawan sendiri.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada dimensi dan indikator motivasi diperoleh indikator terendah adalah kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*). Hal tersebut dikarenakan tidak adanya ketertarikan terhadap kekuasaan seperti promosi kerja yang disebabkan oleh kurangnya penghargaan disetiap pekerjaan yang sudah diselesaikan.

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

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada PT. Tirta Fresindo Jaya yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan komitmen karyawan dengan melakukan pendekatan secara normatif yakni menyesuaikan nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai pada diri masing-masing karyawan agar perasaan karyawan terhadap kewajibannya tidak hanya dalam bekerja saja, tetapi dapat membuat karyawan merasakan memiliki perusahaan agar dapat meningkatkan komitmen karyawan. Karena karyawan merupakan aset penting dalam perusahaan. Tidak hanya dari sisi perusahaan, karyawan juga harus dapat menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan agar dapat beradaptasi dengan baik.
2. Adaptabilitas budaya organisasi pada perusahaan harus lebih diperkuat dalam penghargaan yang karyawan lakukan untuk perubahan perusahaan yang lebih baik. Meningkatkan *controlling* harus dilakukan oleh perusahaan agar penghargaan akan apa yang karyawan lakukan dapat membuat karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan antar perusahaan karyawan perlu ditingkatkan untuk membuat karyawan nyaman dan menumbuhkan rasa kebersamaan dalam perusahaan melalui berbagai kegiatan.

Keterbukaan kesempatan dalam memberikan ide, saran dan pembaharuan merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan adaptabilitas budaya organisasi. Dalam meningkatkan adaptabilitas budaya organisasi dan motivasi memerlukan komitmen penuh dari pimpinan untuk mengeluarkan program-program yang dapat meningkatkan komitmen karyawan.