

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian mengenai pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Perubahan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- 4) Perubahan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
- 5) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
- 6) Perubahan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi
- 7) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

5.1.1. Implikasi teoritis

Berdasarkan model teoritis yang diajukan, penelitian ini dapat mengeksplorasi penerapan konsep- konsep teoritis, memberikan dukungan empiris, dan memberikan hasil atau perspektif lain pada beberapa hal penting, yaitu penelitian ini mendukung dan memberikan perspektif lain dibandingkan penelitian- penelitian terdahulu bahwa variabel perubahan organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

5.1.2. Implikasi manajerial

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data penelitian diatas diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi atas variabel penyebab kinerja karyawan mengalami penurunan. Sehingga perusahaan dapat melakukan strategi yang berdasarkan hasil analisis sebagai berikut :

- 1) Budaya Organisasi sudah baik dalam mempengaruhi komitmen organisasi sehingga budaya tersebut harus tetap dijalankan dan menjadi budaya bagi seluruh karyawan

sehingga seluruh karyawan memiliki komitmen yang tinggi pula dalam meningkatkan kinerjanya.

- 2) Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sudah baik sehingga komitmen organisasi ini harus tetap dijalankan dan menjadi komitmen seluruh karyawan sehingga seluruh karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya.

5.2. Saran dan Keterbatasan Penelitian

5.2.1. Saran

Saran dalam penelitian ini diberikan berdasarkan hasil statistik deskriptif sebagai berikut:

- 1) Pada variabel perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki hasil pengaruh paling kecil jika dibandingkan dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi. Diharapkan adanya penelitian berikutnya yang lebih mendalam dengan menambahkan indikator dan sample lebih besar atau variabel intervening yang bisa meningkatkan nilai hubungan perubahan organisasi dengan kinerja.
- 2) Pada variabel perubahan organisasi terhadap komitmen organisasi memiliki hasil pengaruh paling kecil dibandingkan budaya organisasi. Dimana saat adanya perubahan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga saran peneliti adalah menyingkapi perubahan dengan komitmen yang tinggi karena dengan komitmen yang tinggi maka perubahan akan terlaksana dengan baik sehingga perubahan dapat lebih berpengaruh positif dan signifikan. Selain itu Komitmen organisasi terhadap karyawan dalam menciptakan sikap loyal karyawan harus ditingkatkan.

5.2.2. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini dibuat guna mengembangkan penelitian tentang kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dengan dipengaruhi oleh perubahan organisasi dan budaya organisasi pada salah satu perusahaan perbankan . Keterbatasan pada penelitian ini berkaitan dengan variabel- variabel yang terkait dengan konstruk- konstruk penelitian tersebut, sementara masih ada kemungkinan variabel- variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain yang telah diteliti dalam penelitian ini.

2. Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah objek penelitian dengan populasi terbatas (sedikit) sehingga kondisi objek lain dan objek jenis industri yang berbeda, serta jumlah populasi yang lebih banyak dapat memberikan hasil yang berbeda pula.