

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Transportasi Jakarta, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} dari budaya organisasi $5,442 > t_{tabel} 1,976$. Artinya, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi, dan sebaliknya semakin buruk budaya organisasi maka semakin rendah komitmen organisasi.
2. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} dari motivasi kerja $5,800 > t_{tabel} 1,976$. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai $F_{hitung} 98,847 > F_{tabel} 3,06$. Artinya, semakin tinggi budaya organisasi dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi dan motivasi kerja maka semakin rendah pula komitmen organisasi.

4. Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai $R^2 = 0,570$. Artinya, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 57 %.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Transportasi Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada variabel budaya organisasi diperoleh dimensi terendah adalah orientasi hasil, dan indikator yang paling rendah terdapat pada manajemen memperhatikan setiap hasil pekerjaan. Hal ini terjadi karena perhatian manajemen lebih terhadap proses daripada hasil pekerjaannya. Dalam manajemen, idealnya memantau proses dan hasil harus *balance* agar mendapatkan hasil yang maksimal. Selain itu, karyawan akan merasa nyaman dengan adanya pengawasan pada pekerjaannya yang berdampak pada komitmen organisasi.

Sedangkan dalam variabel motivasi kerja, indikator yang paling rendah adalah faktor ekstrinsik, dan sub indikatornya yaitu gaji. Hal ini terjadi karena penghasilan yang didapatkan karyawan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dengan memperhatikan hal tersebut akan memberikan motivasi yang lebih tinggi pada karyawan dalam bekerja dan meningkatkan komitmen organisasi.

Pada variabel komitmen organisasi, dimensi yang nilainya paling rendah yaitu komitmen afektif dengan indikator pengalaman kerja. Hal ini terjadi dikarenakan karyawan baru bekerja pada bidang kerjanya ketika bekerja di PT Transportasi Jakarta. Dengan kemampuan yang mereka miliki, tentu akan menghambat arus kerja yang terjadi karena kurangnya pengalaman dalam bidang yang mereka hadapi. Dengan keadaan seperti demikian, akan tercipta gagasan dalam dirinya untuk tetap pada jabatannya atau meninggalkan pekerjaan tersebut.

Bagi penelitian selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitiannya, menggunakan indikator yang berbeda maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu:

1. Karyawan diharapkan mampu meningkatkan budaya organisasi, terutama meningkatkan orientasi hasil. Manajemen dapat memberikan pantauan terhadap proses dan hasil pekerjaan karyawan yang berdampak pada maksimalnya proses kerja di perusahaan. Tim peninjau dari setiap departemen dapat melakukan tinjauan secara berkala dalam mingguan atau 2

kali dalam sebulan dan memberikan *feedback* berupa saran dan perbaikan dalam proses dan hasil dari tugas yang dilakukan karyawan di akhir bulan. Dengan adanya pantauan tersebut dapat meningkatkan nilai dan tradisi karyawan dalam melakukan tugas di kantor.

2. Perusahaan agar memperhatikan kebutuhan karyawan untuk melancarkan proses kerja dan memberikan motivasi yang tinggi pada karyawan dengan memberikan gaji yang pantas sesuai dengan kinerja yang dilakukan dan dari sisi kebutuhannya.
3. Perusahaan agar lebih memperhatikan latar belakang kemampuan dan pendidikan karyawan sebelum menerima pada suatu jabatan tertentu agar berdampak pada lancarnya siklus kerja. Hal tersebut berkaitan dengan orientasi karyawan untuk berupaya memberikan hasil yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki dan berakibat pada komitmen terhadap perusahaan.