

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil uji, analisis dan pembahasan yang dijelaskan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan kantor PT. Citra Bangun Cemerlang Kediri dan PT. Anugrah Dwita Solo.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada karyawan kantor PT. Citra Bangun Cemerlang Kediri dan PT. Anugrah Dwita Solo.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti tidak menyebarkan secara langsung terhadap karyawan, melainkan melalui pihak kedua dari perusahaan dalam hal ini melalui HRD atau pimpinan perusahaan. Keterbatasan waktu dan tempat, dimana lokasi penelitian yang sangat jauh di Kediri dan Solo ketika waktu penyebaran kuesioner yang juga sangat terbatas. Jumlah sampel yang berjumlah total 63 karyawan dari dua perusahaan menjadikan sebuah penelitian ini jumlah sampel yang diteliti tergolong sedikit. Sehingga saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan mencari sampel lebih banyak lagi agar memperoleh data dan jumlah responden yang lebih akurat.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Akademis

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda dari komitmen organisasional, budaya organisasi, serta kinerja karyawan. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya : disiplin kerja, kepuasan kerja, kompensasi, *turnover intention*, iklim organisasi dan kepemimpinan.

5.3.2 Saran Praktis

1. Komitmen Organisasional

Pada uji yang dilakukan rata-rata jawaban yang terendah adalah indikator tentang “Nilai-nilai yang saya anut sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan”. Dari indikator tersebut, dapat diketahui bahwa nilai-nilai dalam diri seorang karyawan di kantor perusahaan jasa kontraktor dan konstruksi PT. Citra Bangun Cemerlang Kediri dan PT. Anugrah Dwita Solo telah dijalani dengan cukup baik dan tertanam dengan baik karena sejalan dengan nilai-nilai perusahaan. Namun hal ini perlu ditingkatkan kembali agar nilai-nilai yang dianut karyawan agar lebih berkomitmen dan berintegritas supaya sejalan dengan nilai-nilai perusahaan. Jika perusahaan jasa kontraktor dan konstruksi PT. Citra Bangun Cemerlang di Kediri dan PT. Anugrah Dwita Solo tidak dapat mempertahankan nilai-nilai yang baik, terdapat kemungkinan karyawan akan tidak berkomitmen dalam organisasi dan produktivitas kinerja karyawan cenderung akan menurun.

Perusahaan juga perlu memberikan kesempatan dan ruang gerak yang bebas kepada karyawan untuk mampu mengembangkan ide dan kreativitas agar mampu memberikan kinerja karyawan yang terampil dan kreatif dalam memberikan sumbangsih masukan-masukan seputar pekerjaan seperti halnya kompetensi dan pengembangan pada pekerjaan proyek-proyek konstruksi. Karyawan harus berani meningkatkan skill dan kemampuan untuk efektif ketika sudah memulai pekerjaan pembangunan infrastruktur, bangunan gedung, jembatan, spbu dan sppbe yang di harapkan mampu menghasilkan sebuah pekerjaan yang bagus dan berkualitas sehingga dapat dipercaya oleh investor.

2. Budaya Organisasi

Pada uji yang dilakukan pada variabel budaya organisasi yang dilakukan rata-rata jawaban responden terendah adalah indikator tentang “Saya mampu memperhitungkan efek dari hasil kerja pada orang-orang di dalam organisasi”. Dari jawaban responden diatas, dapat diartikan bahwa karyawan mampu menganalisa dan memperhitungkan efek hasil kinerja dengan karyawan yang lain. Namun hal ini perlu ditingkatkan lagi dalam hal menganalisa dan memperhitungkan efek dari hasil kerja setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan satu dengan lainnya agar kinerja yang dihasilkan benar-benar optimal dan selalu mengontrol setiap pekerjaan yang dihasilkan. Budaya organisasi yang diterapkan perusahaan telah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Citra Bangun Cemerlang dan PT. Anugrah Dwita. Dalam hal ini perusahaan harus mempertahankan nilai-nilai budaya perusahaan yang baik agar budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan tetap dijalani dan tetap tertanam budaya organisasi yang unggul dan bernilai dalam organisasi. Apabila perusahaan tidak mampu mempertahankan nilai budaya organisasi yang baik, maka kinerja karyawan di perusahaan jasa kontraktor dan kontruksi PT. Citra Bangun Cemerlang Kediri dan PT. Anugrah Dwita Solo semangat bekerja organisasinya akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggapradja, I.T. dan Wijaya, R. (2017). Effect Of Commitment Organization, Organizational Culture, And Motivation To Performance Of Employees. *Journal of Applied Management*, Vol. 15 Number 1: 74-80.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Devita, M. Dan Musadad. (2017). Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, Vol. 4(2): 1-15.
- Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, M., Warso, M.M. dan Haryono, A.T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management*, Vol. 2(2).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan VII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasindo.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 17(1): 86-98.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* (edisi ke-4). Jakarta: Erlangga.
- Kusdi, (2011). *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Manery, B.R., Lengkong, V.P.K. dan Saerang, R.T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA*, Vol. 6(4): 1968-1977.
- Marsoit, P., Sendow, G. dan Rumokoy, F. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, Vol. 5(3): 4285-4294.
- Nurandini, A. dan Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, Vol. 11, Juni: 78 – 91.

- Putra, S.W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Manajemen Modernisasi*, Vol. 11(1): 62-77.
- Ramadhayanti, Ana. (2019). *Aplikasi SPSS untuk Penelitian dan Riset Pasar*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Robbins, Stephen P; Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Santoso, S. dan Tjiptono, F. (2004). *Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Shahzad, F. Xiu, G. and Shahbaz, M. (2017). Organizational Culture and Innovation Performance in Pakistan's Software Industry. *Journal Science and Technology in Society*, Vol. 51: 66-73.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. (2006). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Suganda, G., Soepeno, dan Agung, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dunkindo Lestari Cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Inovator*, Edisi Maret, Hal 1-24.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharno. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Yogyakarta). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, Hal 1-15.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi – Edisi Pertama*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Tanuwibowo, J.C. dan Sutanto, E. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Trikonomika*, Vol. 13(2): 136-144.
- Wibowo. (2017^a). *Manajemen Kinerja - Edisi Kelima*. Depok: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017^b). *Perilaku Dalam Organisasi* (cet. 5). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2018). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok: Rajawali Pers.

- Widiarti, N.L.P.D. dan Dewi, A.A.S.K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5(10): 6435-6372.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yasin. (2012). *Membangun Organisasi Berbudaya: Studi BUMN*. Jakarta: PT Mizan Publika.