

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka kesimpulan dari peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai etis organisasi terdukung terhadap kesesuaian orang dengan organisasi, sehingga semakin tinggi nilai etis organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan menyebabkan semakin tinggi pula penilaian karyawan terhadap kesesuaian orang dengan organisasi.
2. Komitmen organisasional terdukung terhadap kesesuaian orang dengan organisasi, sehingga semakin tinggi kesesuaian orang dengan organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan menyebabkan karyawan akan memiliki komitmen pada organisasi.
3. Komitmen organisasional terdukung sebagai variabel mediasi yang memediasi pengaruh nilai etis organisasi terhadap kesesuaian orang dengan organisasi.

5.2 SARAN

Berdasarkan pada kesimpulan hasil penelitian, maka saran yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai etis organisasi terdukung terhadap komitmen organisasional maupun kesesuaian orang dengan organisasi, tetapi berdasarkan nilai rata-rata jawaban responden indikator dengan penilaian terendah adalah pernyataan: jika seorang manajer di perusahaan saya ditemukan melakukan tindakan yang tidak etis untuk mendapatkan keuntungan pribadi, maka akan mendapatkan teguran.

Untuk itu, saran yang diajukan oleh peneliti adalah perlu membangun kesadaran yang tinggi dari keseluruhan anggota organisasi baik karyawan maupun manajerial untuk dapat memberikan contoh kepada yang lainnya mengenai hubungan nilai etis organisasi dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut Bass., (2000), cara untuk membangun kesadaran yang tinggi dari keseluruhan anggota organisasi adalah dengan membangun komunikasi yang efektif. Berhasil dan tidaknya manajer berhubungan baik dengan semua anggota dalam organisasi, sangat ditentukan oleh cara berkomunikasi dengan mereka.

Komunikasi ini penting untuk berbagi ide, menyampaikan kritik saran dan mengatasi konflik. Dalam hal ini ada beberapa hal yang perlu manajer kembangkan untuk membangun komunikasi yang efektif antara lain: meningkatkan komunikasi antar pribadi, diskusi, komunikasi online maupun komunikasi tertulis.

2. Komitmen organisasional terdukung terhadap kesesuaian orang dengan organisasi, tetapi berdasarkan nilai rata-rata komitmen organisasional karyawan, nilai terendah adalah pernyataan: organisasi ini benar-benar menginspirasi hal-hal terbaik dalam diri saya untuk melakukan pekerjaan.

Untuk itu, saran yang diajukan oleh peneliti bahwa sebaiknya budaya organisasi dan nilai-nilai etis dapat dikembangkan sehingga memberikan inspirasi yang positif bagi karyawan. Inspirasi positif adalah gambaran, dukungan, dorongan, motivasi dan ide yang dapat dilakukan seorang manajer untuk dapat meningkatkan semangat kepada karyawan, agar karyawan semakin merasa dirinya sesuai dan tetap ingin tinggal serta dapat memberikan yang terbaik untuk organisasinya.

Budaya organisasi dan nilai etis dalam organisasi penting dalam sebuah organisasi untuk memberikan inspirasi yang positif bagi karyawan karena, untuk mempertahankan organisasi itu sendiri, untuk kemajuan organisasi dan dapat beradaptasi atau penyesuaian dengan perubahan.

Menurut Bass., (2000), cara yang dapat dilakukan untuk memberikan inspirasi yang positif bagi karyawan adalah semua pemimpin dalam organisasi membuat visi dan bertindak dengan visi, mengelola visi dengan jelas.

Visi yang dapat dikelola dengan jelas dan baik, akan dapat diterima dengan baik oleh karyawan karena dapat menggerakkan setiap orang yang ada di organisasi untuk memberikan yang terbaik untuk kemajuan organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

Andrews, C.M., Baker, T., dan Hunt, G.T., 2010, *Values and person-organization fit Does moral intensity strengthen outcomes?* Hal 5-19.

Arikunto.S., 2002, *Prosedur penelitian; Suatu pendekatan praktek.* Hal 328.

Baron, M.R., dan Kenny, A.D., 1986, *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations.* *Journal of Personality and Social Psychology.* Hal 1173-1182.

Bass, M.B., 2000, *The Future of Leadership in Learning Organizations.* *Journal of Leadership & Organizational Studies.* Hal 17-40.

<http://cafemotivasi.com/kepemimpinan-transformasional/>
diakses 07/01/2015:08.00

<http://davidakenny.net/cm/mediate.htm>
diakses 07/01/2015:08.49

https://www.essr.net/~jafundo/mestrado_material_itgjkhnld/IV/Lideran%203%A7as/Leadership%20in%20Learning%20Orgns.pdf
diakses 07/01/2015:08.36

<http://junaidichaniago.files.wordpress.com/2010/04/tabel-f-0-05.pdf>
diakses 08/01/2015:6.14

<http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/04/tabel-t.pdf>
diakses 08/01/2015:6.21

Hughes.L.R., Robert, C.Ginnett., dan Gordon, J.Curphy., 2012, *Leadership-Enhancing The Lessons of Experience.*, Ed.7. Hal 145, Hal 311.

Mathis.L.R., dan John, H.Jackson., 2011, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia).*, Ed.10. Hal 114, Hal 121-122.

Morley, J.M., 2007, *University of Limerick, Limerick, Ireland. Person-Organizational Fit*. Hal 109-117.

Morris, H.M., Schindehutte, M., Walton, J., dan Allen, J., 2002, *The ethical Context of entrepreneurship: Proposing and testing a developmental framework. Journal of Business Ethics*. Hal 331-361.

Newsom I USP 654 Data analysis II, 2012

http://www.upa.pdx.edu/IOA/newsom/da2/ho_mediation.pdf

diakses 10/07/2014:13.48

Phipps, A.T.S., Macon State College., Prieto, C.L., Clayton State University., dan Ndinguri, N.E., Louisiana State University., 2013, *Understanding The Impact Employee Involvement on Organizational Productivity: The Moderating Role Of Organizational Commitment. Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*. Hal 107-120.

Robbins, P.S., dan Timothy, A. Judge., 2008, *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour) Ed. 12.*, Buku 1. Hal 147-148, Hal 150, Hal 152, Hal 162-163.

Sandjojo, N., 2011, *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. Hal 67-68.

Santosa, B.P., dan Ashari., 2005, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Hal 250-251.

Sugiyono., 2007, *Metode Penelitian Bisnis*. Hal 129-130.

Suliyanto., <http://management-unsoed.ac.id>

Path Analysis Download <http://www.academia.edu/7178824>

/STATISTIK_Analisis-Regresi-dengan-Variabel-Moderating-dan-Intervening

Valentine, S., Godkin, L., dan Lucero, M., 2002, *Ethical Context, Organizational Commitment and Person-Organization Fit. Journal of Business Ethics; Dec 2002*. Hal 349-359.

You, S.C., Huang, C.C., Wang, B.H., Liu, N.K., Lin, H.C., dan Tseng, S.J.,

2013, *The Relationship Between Corporate Social Responsibility, Job Satisfaction and Organizational Commitment;*

The International Journal of Organization Innovation. Hal 65-117.

Zin.M.R., 2013, *Effects of Demographic Variables on Organizational Commitment Among Employees.* University of Petroleum and Minerals, Saudi Arabia. *The Journal Of American Business Review, Cambridge.* Hal 295-300.