

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL, KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN

Dalam bab terakhir ini akan dibahas mengenai simpulan, implikasi manajerial, dan saran bagi perusahaan serta keterbatasan untuk penelitian mendatang.

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab empat dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda hirarkis yang telah mengidentifikasi keseluruhan dimensi dari budaya organisasi dimana keempat dimensi organisasi yaitu pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan pengakuan, kerjasama tim, dan komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berikut beberapa simpulan berdasarkan hasil penelitian ini.

Pertama, dimana pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pelatihan dan pengembangan menjadi bagian yang sangat penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Dari ketiga perusahaan yang menjadi objek penelitian budaya organisasi yang dibangun telah mendukung terjadinya pelatihan dan pengembangan yang baik dan menjadi satu keunggulan dari perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karia (1999) dalam Boon dan Arumugam (2006) menyatakan bahwa memberikan karyawan dengan pelatihan yang tepat dan pengembangan karyawan yang tepat

dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan efisiensi akan sejalan dengan peningkatan komitmen.

Kedua, hasil penelitian menunjukkan penghargaan dan pengakuan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. penghargaan dan pengakuan bukan hanya menjadi motivasi bagi karyawan dalam peningkatan produktivitasnya. Akan tetapi dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa penghargaan dan pengakuan telah menjadi bagian dari dimensi budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi. Hasil ini didukung penelitian Chew dan Chan (2008) yang menyatakan bahwa remunerasi dan pengakuan berpengaruh positif dalam memprediksi komitmen organisasi dan keinginan untuk menetap lebih lama didalam organisasi.

Ketiga, hasil penelitian menunjukkan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Membangun budaya organisasi dengan didasari kerjasama tim yang baik akan menimbulkan hasil yang maksimal. Terbukti dari ketiga perusahaan yang menjadi objek penelitian, dari paparan visi dan misinya menekankan untuk bekerja secara tim yang membuktikan perusahaan-perusahaan tersebut menjadi perusahaan yang kuat secara *capital* maupun secara struktural. Penelitian juga mengatakan hal yang sama dimana bekerja sama dalam unit produksi/divisi menyebabkan sikap karyawan yang lebih baik yang pada akhirnya peningkatan pada produktivitas karyawan (Osland, 1997 dalam Boon dan Arumugam, 2006).

Keempat, hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Untuk membangun budaya organisasi yang kuat diperlukan komunikasi yang baik antar semua orang yang terlibat di dalam sebuah organisasi. Terbukti bahwa komunikasi yang dibangun pada tiga perusahaan yang

menjadi objek penelitian ini dibangun dengan komunikasi aktif dari semua pemangku kepentingan didalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Boon dan Arumugam (2006) dimana komunikasi sebagai salah satu dimensi budaya organisasi yang dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Disisi lain sebagai variabel kontrol jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan, dan masa kerja menjadi prediktor penting dalam mengukur komitmen organisasi. variabel ini menjelaskan beberapa kaitan yang penting didalam mengukur komitmen organisasi, salah satunya usia dimana kategori usia relatif lebih tua lebih berkomitmen dibandingkan dengan usia yang relatif muda.

Dari hasil penelitian secara jelas bahwa budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi. Budaya organisasi bukan saja menjadi satu pedoman ataupun kesamaan perilaku didalam organisasi. Akan tetapi dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa didalam praktek manajemen bukan hanya mempertahankan akan tetapi membangun budaya organisasi yang sesuai dengan perkembangan organisasi akan menimbulkan efek yang positif terhadap organisasi yang pada akhirnya menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai masukan ataupun rujukan untuk ketiga perusahaan yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini.

Pertama, budaya organisasi jangan lagi dipandang sebagai warisan masa lalu ataupun hanya sebagai pedoman tertulis bagi organisasi. Budaya organisasi harus dipandang sebagai strategi dalam menghadapi persaingan.

Kedua, untuk meningkatkan komitmen karyawan perusahaan perlu untuk terus mengelola dan mengembangkan bentuk-bentuk lain dari penghargaan dan pengakuan yang menjadi indikator paling tinggi dalam penelitian ini. Dengan mengembangkan sistem penghargaan yang tepat sesuai basis kinerja karyawan.

Ketiga, perusahaan perlu untuk mengelola Gen y yang berasal dari kelompok usia muda dimana karyawan ini perlu untuk diberikan stimulus yang tepat untuk menghindari tingkat *turnover* yang tinggi dimana karyawan tipe Gen y cenderung untuk berpindah-pindah organisasi.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut. *Pertama*, penelitian ini menggunakan sampel dari tiga perusahaan yang mana perusahaan tersebut berbeda dalam hal kegiatan operasinya dampaknya terdapat ketidakteragaman hasil yang didapat dari dimensi budaya organisasi. *Kedua*, penelitian ini hanya menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden dalam teknik pengambilan sampel yang mana hasil yang didapat hanya diukur dari pernyataan-pernyataan dalam indikator pertanyaan yang diajukan bukan dari hasil pendapat terbuka.

Dengan demikian, untuk penelitian mendatang beberapa hal yang disarankan. *Pertama*, diharapkan penelitian dapat dilakukan pada satu jenis industri yang sama dengan skala pengambilan sampel yang lebih besar dan lebih spesifik. *Kedua*, penelitian diharapkan tidak hanya dilakukan dengan mengambil data secara

kuesioner akan tetapi dapat dilakukan dengan wawancara, observasi langsung terhadap objek penelitian.

Atas dasar hasil analisis dalam penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi maka peneliti menyarankan.

Pertama, Agar penelitian selanjutnya mencoba menggunakan sampel yang lebih besar yang melibatkan karyawan dari tingkat non manajerial sampai top manajemen.

Kedua, penelitian sebaiknya menggunakan dimensi-dimensi lain dari budaya organisasi, terlepas dari keempat dimensi yang telah diuji dalam penelitian ini.

Ketiga, penelitian sebaiknya menggunakan metode analisis lain dengan membandingkan dimensi-dimensi budaya organisasi dengan dimensi dari komitmen organisasi yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Agar hasil yang diperoleh lebih spesifik kaitannya dengan komitmen organisasi.