

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya antara lain, penelitian yang dilakukan oleh Ojo (2009), Ariawan (2008), Zain dkk (2009), dan Wardhani (2009).

Penelitian ini secara empiris mereplikasi penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Yulianto (2001) dan Julisan (2011). Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan responden karyawan bagian program dan *mobile* unit di *Ardan Group Management* (Ardan Radio105.9 FM dan Radio B 95.6 FM) di Kota Bandung. Selain itu, peneliti ingin mengetahui apakah hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tetap konsisten walaupun sampel yang diambil berbeda.

Dari hasil analisis regresi sederhana yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, hasil ini didukung oleh hipotesis penelitian Yulianto (2001) dan Julisan (2011) dan dapat dikatakan bahwa hasil dari penelitian mereka konsisten walaupun dilakukan dengan sampel yang berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan beberapa alat uji, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Data yang diperoleh bebas dari *outliers*, artinya data yang diperoleh bebas dari data-data yang memiliki karakteristik unik yang dapat muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik untuk konstruk tunggal maupun konstruk kombinasi.
2. Data yang diperoleh valid dan reliabel dgn *Cronbach's Alpha* BO 0.785, KO 0.786, dan KK 0.767. Artinya bahwa kuisisioner yang dipakai tepat dan hasilnya valid seperti penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.
3. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, artinya bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat dibuktikan.
4. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi. Sehingga budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi.
5. Dengan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan maka teori-teori yang terdapat dalam penelitian ini dapat dibuktikan.

5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan berbagai kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan bagian program dan *mobile unit* di *Ardan Group Management* (Ardan Radio105.9 FM dan Radio B 95.6 FM) sebagai sampel penelitian.

1. Komitmen organisasi menjadi hal yang harusnya sudah menjadi perhatian bagi perusahaan. Karena bagaimanapun perusahaan yang sukses selain karena prestasi yang dimiliki, komitmen organisasi yang dimiliki oleh para karyawannya juga menjadi faktor utama. Artinya, perusahaan harus memiliki

sdm yang memiliki rasa identitas diri terhadap perusahaan, rasa loyalitas, meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi. Hal tersebut akan mudah dimunculkan apabila perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, artinya bahwa komitmen yang dimiliki oleh para karyawan tergantung dengan sekuat apa budaya yang dimiliki oleh perusahaan. Budaya organisasi yang dimaksud antara lain adalah nilai-nilai yang dianut oleh organisasi yang dapat menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Perusahaan dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang melibatkan karyawannya untuk berpartisipasi, perusahaan dapat memberikan perhatian, dukungan, dan rasa percaya kepada tiap karyawannya perihal pekerjaan di kantor, sehingga karyawan akan merasa dihargai dan memiliki rasa identitas diri terhadap perusahaan.

2. Selain komitmen organisasi, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan. Tanpa kinerja yang baik dari para karyawan maka perusahaan pun tidak akan mampu memiliki prestasi yang baik. Banyak hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah budaya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Kegiatan, perilaku standar, filosofi, nilai, dan iklim organisasi adalah beberapa karakteristik penting dalam perusahaan. Kegiatan promosi, liburan tahunan, atau bahkan *gathering* akan memicu karyawan untuk selalu berkinerja baik. Perilaku standar disini maksudnya *job description* yang jelas yang harus dilakukan oleh para karyawan pun akan berpengaruh. Filosofi yang dimiliki perusahaan adalah bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya dengan baik. Kejelasan mengenai standar karyawan teladan menjadi nilai yang dapat memicu kinerja para karyawan. Perusahaan harus memiliki iklim

organisasi yang baik agar dapat membuat karyawan semangat dalam bekerja, lingkungan perusahaan dan cara berinteraksi satu dengan yang lainnya pun dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Mendatang

Beberapa keterbatasan penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut:

Pertama, penelitian hanya dilakukan dalam satu perusahaan, sehingga peneliti tidak dapat mengeneralisasi hasil penelitian yang ada. Akan lebih baik jika perusahaan pesaing pun dapat diikutsertakan sehingga hasil akan dapat digeneralisasikan.

Kedua, penelitian ini memiliki responden yang terbatas hanya pada bagian program dan *mobile* unit, akan lebih baik jika seluruh karyawan diikuti sertakan sebagai responden dalam penelitian ini.

Ketiga, responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, sehingga mempengaruhi hasil dari penelitian ini karena membuat membuat penelitian ini hanya diikuti oleh orang-orang tertentu. Sehingga karakteristik demografi yang telah ditentukan tidak terpenuhi oleh peneliti. Penelitian selanjutnya lebih baik mencari perusahaan yang memang sesuai dengan karakteristik demografi yang telah ditentukan.