

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini memberikan penjelasan dari kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan saran - saran penelitian.

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi “HASIL” antara kinerja karyawan; dengan demikian mendukung Hipotesis 1.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan bekerja antara kinerja karyawan; dengan demikian mendukung Hipotesis 2.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi “HASIL” antara komitmen afektif; dengan demikian mendukung Hipotesis 3.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan bekerja antara komitmen afektif; dengan demikian mendukung Hipotesis 4

5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen afektif antara kinerja karyawan; dengan demikian mendukung Hipotesis 5.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi “HASIL” terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai mediasi.
7. Terdapat pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai mediasi.

B. Saran

Saran yang dapat peneliti sampaikan pada penelitian ini sesuai dengan hasil yang didapatkan yaitu :

1. Kinerja karyawan pada karyawan tetap di PT. MAKL dapat ditingkatkan melalui penerapan budaya organisasi “HASIL” dengan program-program internalisasi nilai-nilai perusahaan secara berkelanjutan dengan beberapa pendekatan seperti peraturan perusahaan, adanya team khusus secara sukarela pada setiap divisi sebagai *agent of change*, adanya simbol-simbol nilai-nilai perusahaan dan di baca setiap akan memulai pekerjaan.

2. Kinerja karyawan pada karyawan tetap di PT. MAKL dapat ditingkatkan melalui indikator kepuasan kerja dengan berfokus pada indikator penggajian dan kelengkapan fasilitas kerja dalam satuan unit kerja.
3. Kinerja karyawan pada PT. MAKL dapat ditingkatkan melalui komitmen afektif dengan mempertimbangkan kepuasan kerja. Semakin beragam jenis pekerjaan baiknya diimbangi dengan kebijakan manajemen memperhatikan tentang sistem remunerasi dan karir dengan membentuk komisi khusus di lingkup *holding*.
4. Untuk penelitian selanjutnya perlu diteliti lebih mendalam faktor-faktor selain budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen afektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. MAKL.

C. Keterbatasan Penelitian

Berikut ini keterbatasan peneliti dalam pelaksanaan penelitian yang kemungkinan dapat menimbulkan perbedaan persepsi dan hasil analisis pada penelitian selanjutnya:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan tetap pada PT. Mega Andalan Komponen Logam sehingga kurang memberikan

gambaran secara keseluruhan kondisi di PT. Mega Andalan
Komponen Logam

2. Pada latar belakang pendidikan dan pemahaman responden dapat menyebabkan perbedaan persepsi dalam memahami konteks pertanyaan dalam instrumen. Data penelitian dari item pertanyaan yang didasarkan pada persepsi responden. Hal ini, menjadi kemungkinan terdapat perbedaan dengan keadaan yang sesungguhnya dalam obyek penelitian.
3. Penelitian ini menerapkan metode survei melalui kuesioner tertutup sehingga dirasa belum mampu mengungkapkan hal lain diluar persepsi responden.