

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT.FIF Cabang Bandung 2, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gambaran budaya organisasi pada karyawan PT. FIF cabang Bandung 2 berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 82 %. Artinya, karyawan pada kategori ini bila persepsi karyawan terhadap budaya organisasi semakin positif akan meningkat menjadi tinggi.
2. Gambaran umum Kepuasan Kerja pada karyawan PT. FIF cabang Bandung 2 berada pada kategori sedang yaitu sebesar 66 %. Artinya, karyawan pada kategori ini merasakan timbal balik yang diberikan perusahaan terhadap pekerjaan yang dilakukannya cukup baik sehingga masih berada pada tingkat yang sedang.
3. Gambaran umum komitmen organisasi pada karyawan PT. FIF cabang Bandung 2 berada pada kategori sedang dengan persentase 74%. Artinya karyawan PT. FIF cabang Bandung 2 dapat terlibat dan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. FIF cabang Bandung 2, tingkat hubungan yang muncul berada pada tingkat korelasi yang

rendah dengan Nilai koefisien korelasi sebesar 0,309. Artinya, tinggi atau rendahnya budaya organisasi tidak dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi.

5. Terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.FIF cabang Bandung 2, tingkat hubungannya berada pada tingkat yang rendah dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,368. Artinya, tinggi atau rendahnya kepuasan kerja tidak dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi.
6. Terdapat hubungan dengan kategori sedang antara budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. FIF cabang Bandung 2. Artinya, budaya organisasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi. Besarnya kontribusi budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 21.7%. hal ini menandakan bahwa 78.3% terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan maka penulis memberikan saran kepada :

1. PT. FIF cabang Bandung 2

Pada penelitian ini telah diperoleh hasil komitmen organisasi karyawan hasil terbanyak berada pada kategori sedang namun masih terdapat 10 % yang berada pada kategori rendah. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan memperhatikan kelompok karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah misalnya dengan cara memberikan pelatihan pada karyawan

sehingga akan memberikan dampak pengembangan diri dan peningkatan rasa kepercayaan yang ditanamkan kepada perusahaan. Selain itu, karyawan dapat diarahkan dalam mengimplementasikan visi dan misi perusahaan agar dapat menjadi lebih terarah sesuai dengan tujuan organisasi.

Selain itu perusahaan dapat mengkaji aspek-aspek lain yang berhubungan dan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Khususnya aspek-aspek dalam budaya organisasi dan kepuasan kerja karena variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Peneliti selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang ada dalam penelitian skripsi ini. Untuk itu diharapkan peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan lebih baik seperti menggunakan instrumen-instrumen yang terstandar atau dapat memperbaiki instrumen-instrumen yang sudah ada sehingga menjadi lebih baik.

Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan menggali penelitian tidak hanya terbatas pada satu departemen saja sebagai subjek penelitian. Penelitian dapat dilakukan pada subjek penelitian yang lain dengan tujuan untuk memperkaya khasanah keilmuan dan pengetahuan khususnya dalam pengembangan Ilmu Psikologi industri dan organisasi.