

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan tetap PT. X di Outlet Y, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara umum, karyawan tetap Outlet Y memiliki budaya organisasi pada kategori yang sedang. Ini menunjukkan bahwa karyawan tetap cukup menginternalisasi *belief*, *value*, dan asumsi organisasi yang disosialisasikan oleh pemimpinnya, yang berfungsi untuk memberikan identitas pada perusahaan, sehingga berbeda dengan perusahaan lain dan juga memecahkan permasalahan menggunakan nilai-nilai itu baik masalah internal maupun eksternal.
2. Secara umum, karyawan tetap Outlet Y memiliki komitmen organisasi pada kategori yang sedang. Ini menunjukkan bahwa tetap cukup merasa ingin mempertahankan status keanggotaannya dalam organisasi berdasarkan keinginan dan usaha yang kuat melalui penerimaan nilai dan tujuan organisasi.
3. Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi karyawan tetap di Outlet Y. Hal ini berarti semakin kuat budaya organisasinya, maka semakin kuat pula tingkat komitmen organisasi karyawan tetap pada perusahaan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat direkomendasikan hal-hal sebagai berikut.

1. Bagi PT. X

Perusahaan sebaiknya menyeleksi karyawan yang benar-benar memiliki asumsi yang sebagian besar sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal ini terkait dengan usaha perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang akan sesuai dengan budaya organisasi di perusahaan. Dalam proses seleksi inilah dapat menjadi langkah awal yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjaring karyawan yang memiliki asumsi yang sama dengan perusahaan atau setidaknya sebagian besar asumsinya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan bahwa budaya yang kuat dalam suatu organisasi akan berpengaruh yang kuat dan positif pula terhadap komitmen anggotanya. Oleh karena hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan kuat dengan komitmen organisasi, maka perusahaan perlu memelihara budaya organisasi dengan mampu memfokuskan pada sosialisasi nilai-nilai, *belief*, dan asumsi perusahaan kepada karyawan tingkat paling bawah. Karyawan yang berada di tingkat paling bawah merupakan tulang punggung perusahaan karena kinerjanya langsung berhubungan dengan pelanggan, sehingga citra perusahaan menjadi tanggung jawab karyawan tingkat paling bawah terutama ketika berhubungan dengan pelanggan. Namun perlu diingat bahwa setiap karyawan pun memiliki harapan-harapan yang mampu mengikatnya untuk bertahan di perusahaan. Misalnya, pemimpin perusahaan menjadi model peran para

karyawannya. Melalui cara ini, pemimpin perusahaan memberikan contoh nyata dari nilai, *belief*, dan asumsi perusahaan yang diharapkan dimiliki oleh masing-masing karyawan. Dengan demikian, karyawan akan merasakan secara tidak langsung, arahan (*direction*) yang ditunjukkan oleh pemimpin perusahaan terhadapnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema dan subjek penelitian yang serupa, diharapkan dapat meneliti dimensi budaya organisasi dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya budaya organisasi, seperti bentuk dan jenis perusahaan, lingkungan perusahaan, tingkat pendidikan personil, atau pada cara-cara yang ditempuh oleh suatu organisasi dalam meningkatkan kualitas budaya organisasi.