BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data pada bab 4, maka diperoleh kesimpulan dari peneltian ini bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan di PT Sentosa Bina Makmur. Berikutnya terdapat delapan faktor dari budaya organisasi yang terbukti berpengaruh terhadap keterikatan kerja yakni faktor toleransi terhadap tindakan beresiko, faktor arah, faktor integrasi, faktor dukungan dari pimpinan atau manajemen, faktor control, faktor identitas, faktor toleransi terhadap konflik, serta faktor pola-pola komunikasi. Sedangkan hanya terdapat satu faktor budaya organisasi yang terbukti tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja yakni faktor sistem imbalan.

Kemudian, hasil uji regresi menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memberikan sumbangan atau pengaruh terhadap keterikatan kerja sebanyak 91,1%. Hal tersebut cukup membuktikan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan di PT Sentosa Bina Makmur. Dari total sumbangan efektifitas yang diberikan budaya organisasi terhadap keterikatan kerja diketahui bahwa dimensi pola komunikasi memberikan sumbangan efektifitas terbanyak dengan nilai sumbangan sebesar 31,63%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran

Berdasarkan pengalaman yang dialami dalam melakukan penelitian dan dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain dari segi teknik pengambilan sampel dan pembahasan yang kurang meluas karena hanya menggunakan dua variabel saja. Maka peneliti dapat memberikan saran untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya.

1. Saran untuk peneliti selanjutnya
   a. Penelitian ini masih sangat terbatas karena pengambilan sampel hanya memiliki waktu yang terbatas dan variabel yang digunakan hanya terbatas pada dua variabel saja sehingga analisis yang diperoleh kurang mendetail terhadap keterikatan kerja. Untuk itu penelti selanjutnya disarankan dapat menggunakan variabel-variabel lain yang lebih bervariasi dalam penelitiannya demi menambah pengetahuan tentang keterikatan kerja, dan lebih memerhatikan faktor-faktor lain dari budaya organisasi.
   b. Penelitian ini baru menggunakan pendekatan kuantitatif saja karena keterbatasan-keterbatasan peneliti baik dalam segi waktu, biaya maupun tenaga, oleh karena itu maka peneliti berharap untuk peneliti selanjutnya agar menggali masalah ini lebih mendalam terutama untuk faktor-faktor budaya organisasi, atau bila memungkinkan dapat digunakan kombinasi dua pendekatan yaitu pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Sehingga, bisa diperoleh sebuah gambaran lebih menyeluruh.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Saran Perusahaan

   a. Perusahaan hendaknya meningkatkan lagi nilai-nilai dan juga budaya organisasi yang diciptakan sehingga lebih meningkatkan keterikatan kerja karyawan, serta dapat menciptakan karyawan-karyawan yang benar-benar menyukai dan merasa memiliki ikatan dengan pekerjaannya.

   b. Perusahaan memberikan inovasi-inovasi baru kepada karyawannya agar mereka merasakan kenyamanan bekerja di situ.

   c. Perusahaan dapat membuat kotak saran untuk karyawan sehingga dalam perjalanan perusahaan bisa di evaluasi hal-hal apa saja yang memberatkan karyawan sehingga dapat meningkatkan rasa keterikatan terhadap pekerjaannya.

3. Saran Untuk Karyawan

Bagi karyawan hendaknya lebih meningkatkan rasa keterikatan dengan pekerjaannya dan lebih mementingkan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mencapai target perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id