

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama diterima, budaya organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berau Coal di Tanjung Redeb. Jadi, Budaya Organisasional dapat menggambarkan kuliatas berserta prilaku yang telah dianut karyawan sehingga mecerminkan sikap karyawan ketika bekerja di perusahaan.
2. Hipotesis kedua ditolak, komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berau Coal di Tanjung Redeb. Karena kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh factor lain misalnya dukungan dari atasan. Karyawan membutuhkan adanya dukungan dari pihak internal dan eksternal untuk menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

#### **5.2 Keterbatasan**

Keterbatasan dalam penelitian ini dikarenakan kondisi yang tidak memungkinkan akibat pandemic covid-19 sehingga tidak bisa menyebarkan kuisioner secara langsung.

#### **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil penelitan, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a Berdasarkan hasil penilaian indikator pada variabel budaya organisasional, nilai *mean* terendah dari para responden untuk variabel ini adalah “Karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi” Maka dari itu perusahaan sebaiknya mengadakan pelatihan

atau sosialisasi kepada karyawan tentang tujuan-tujuan organisasi yang ada diperusahaan.

- b. Berdasarkan hasil penilaian indikator pada variabel komitmen organisasional nilai *mean* terendah dari para responden untuk variabel ini adalah “Saya akan menerima hampir semua jenis penugasan pekerjaan untuk tetap bekerja di perusahaan ini” Sebaiknya atasan atau pemimpin memberikan tugas yang sesuai dengan kriteria yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan memanfaatkan serta menjadikan referensi buat penelitian yang sejenis ataupun sama sehingga bisa dibuat penelitian lebih mendalam di bidang Sumber Daya Manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhiputra, M. W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kualitas Layanan Hotel. *Business Management Journal*, 11(2), 120–139.
- Anggriana, M. E. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Teknologi Kimia Dan Industri*, 2(1), 1–7.
- Ekawati, R & Nuraeni, D. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. ATRI DISTRIBUSINDO Bandung). *Jurnal Smart*, 10(03), 55-65.
- Hasibuhan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kosasih, Y. S & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agora*, 2(01),
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Edisi 4. Penerbit Erlangga.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1), 95–118.
- Lusri, L., dan Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasional*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A., dan Anwar, P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, Bandung: PT Refika Aditama.
- Meutia, K. I & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara*, 4 (01), 119-126.
- Mitic, et., al. (2016). Organizational culture and organizational commitment: Serbian case. *Journal of Engineering Management and Competitiveness*, 6(1), 21–27.

- Mitic, S, *et al.* (2016). Organizational culture and organizational commitment: Serbian case. *Journal of Engineering Management and Competitiveness*, 6(1), 21–27.
- Mowday, R. T., Dan Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- News Nusantara. (2020). *PT Berau Coal Mengadakan Lomba Lari 5k (2020)*. Didapatkan dari <https://newsnusantara.com/2020/03/07/pt-berau-coal-mengadakan-lomba-lari-5k/>.
- Prameswari, *et al.* (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1368-1397.
- Ramadhayanti, A. (2019). *Aplikasi SPSS untuk Penelitian Dan Riset Pasar*. Jakarta: PT Elex Media Komputido.
- Ras, M., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Rini, dkk., 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis. Vol. 1 No. 1*.
- Sashkin, M., dan Rosenbach, Wi, E. (2013). *Organizational Culture Assessment Questionnaire*, 1–12.
- Sinambela, L. P. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya* (Cetakan 1). Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D* (22nd ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Surya, A. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Journal Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Suwondo, Diah Indriani., Sutanto, Addy Madiono. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *E- Jurnal, Vol. 3, No. 1, Januari 2015, Hal. 84-94*

- Ticoalu, Linda Kartini. 2013. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(4), 782-790.
- Tika, M. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Edisi Pertama. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 189-196
- Usmany, T., Hamid, D., & Utami, H. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 37(2), 38-44.
- Wahyu, A. M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kualitas Layanan Hotel. *Business Management Journal*, 11(2), 120-139.
- Wijaya, S. (2011). Pengaruh komitmen organisasional dan budaya organisasi pada perusahaan keluarga di Surabaya. *Skripsi Universitas Kristen Petra*.