

## **BAB V**

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

#### **PENELITIAN**

##### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan CV Opal Transport, maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terbukti signifikan memediasi pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan variabel yang dominan atau paling besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan oleh manajemen CV Opal Transport.

##### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan CV Opal Transport masih dalam kategori cukup. Sebaiknya manajemen CV Opal Transport memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan CV Opal Transport, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Berdasarkan hasil statistik inferensial, budaya organisasi di CV Opal Transport merupakan variabel yang dominan atau paling besar dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sebaiknya manajemen CV Opal Transport memberi perhatian khusus dan meningkatkan budaya organisasi di CV Opal Transport, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, mengingat sampel dalam penelitian ini yang terbatas yaitu hanya di CV Opal Transport, maka disarankan melakukan penelitian dengan sampel yang lebih representatif yaitu dalam skala yang lebih luas dengan melakukan penelitian di banyak perusahaan,

sehingga generalisasi penelitian dapat dilakukan pada populasi yang lebih luas.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Nilai kelayakan model dalam kriteria *goodness-of-fit* untuk GFI dan AGFI berada dalam kategori marginal. Hal tersebut menunjukkan bahwa model penelitian masih belum optimal, sehingga diperlukan adanya pengembangan kembali dari model penelitian ini.
2. Pengukuran kinerja karyawan diperoleh dari hasil jawaban responden yang bersangkutan. Hal tersebut ada kemungkinan terjadinya bias karena responden melaporkan kinerja sendiri. Untuk memperkecil terjadinya bias ukuran kinerja, maka variabel kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat catatan pada pihak perusahaan atau pernyataan kuesioner variabel kinerja karyawan diisi oleh manajer.