

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil olah data penelitian dan fakta dilapangan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. **Budaya oraganisasi** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta, sehingga hipotesis 1, ada pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta diterima.
2. ***Komitmen affective*** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta, sehingga hipotesis 2, ada pengaruh secara positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PG Madukismo Yogyakarta diterima.
3. **Kompensasi** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta, sehingga hipotesis 3, ada pengaruh secara positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PG Madukismo Yogyakarta diterima.
4. Budaya organisasi, *Komitmen affective*, dan Kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis diskriptif dapat memberikan saran sebagai berikut :

Manajemen

Manajemen seharusnya lebih tegas dalam menjalankan peraturan yang ada yang bertujuan untuk membangun profesionalisme kerja karyawan, apabila peraturan sudah dijalankan karyawan akan lebih teratur dalam bekerja dan tidak ada lagi karyawan yang merokok, bermain handphone saat bekerja.

Karyawan

1. Pertama, karyawan mempunyai keterampilan dan keahlian dalam memperbaiki alat kerja yang rusak, fakta dilapangan menunjukkan tidak semua karyawan mempunyai keahlian dan ketrampilan memperbaiki alat yang rusak. Sehubungan dengan hal itu, perusahaan seharusnya melakukan pengenalan kepada alat-alat yang ada diperusahaan dan melakukan pelatihan memperbaiki alat-alat kerja.
2. Kedua, karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya tanpa banyak bertanya dan dijelaskan oleh pimpinan atau rekan kerjanya, fakta dilapangan menunjukkan karyawan masih bingung dalam mengerjakan dan menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sehubungan dengan itu, perusahaan seharusnya menjelaskan *job diskripsi* dari setiap pekerjaan yang ada dan perusahaan melakukan *trining* kepada karyawan.
3. Ketiga, karyawan berinisiatif melakukan pekerjaan lain apabila sudah menyelesaikan sebuah pekerjaan, fakta dilapangan menunjukkan banyak

karyawan yang hanya duduk-duduk setelah mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sehubungan dengan itu, perusahaan seharusnya memberikan tambahan pekerjaan kepada karyawan yang beban kerjanya tidak begitu berat.

Bagitu juga pernyataan-pernyataan yang mendapatkan nilai tinggi, seharusnya tetap menjaga kinerja karyawan agar tidak mengalami penurunan. Perusahaan sebaiknya memberikan *reward* kepada karyawan berprestasi yang bertujuan untuk menjaga dan mendorong kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini belum menjawab semua permasalahan yang diteliti akibat adanya beberapa keterbatasan, diantaranya :

1. Sampel yang digunakan pada penelitian ini tidak membedakan jabatan, usia, dan gaji karyawan. Sehubungan dengan itu, peneliti selanjutnya dapat meneliti karyawan dengan membedakan karyawan yang tetap dan karyawan musiman sehingga dapat diketahui perbedaan kinerja karyawan tersebut.
2. Hasil penelitian ini memperlihatkan variabel-variabel independen hanya mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 43,6% sedangkan sebesar 56,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model. Sehubungan dengan itu, disarankan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lainnya yang lebih mampu menjelaskan kinerja karyawan, seperti faktor disiplin kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, etos kerja, dan lain-lain.