

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional di CV. Salimna Jepara. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional di CV. Salimna Jepara.
2. Keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional di CV. Salimna Jepara.
3. Pemberdayaan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
4. Budaya organisasi, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
5. Hasil uji Adjusted R squared menunjukkan angka 0,606 . penelitian ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan dapat mempengaruhi komitmen organisasional sebesar 60.6%, sedangkan sisanya sebesar 39.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar model penelitian.

5.2. Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan kondisi ini, perusahaan perlu melakukan upaya untuk memperkuat dan mempertahankan budaya yang sudah ada guna meningkatkan komitmen karyawan , antara lain dengan cara :
 - a. Mendorong karyawan untuk inovatif dan berani untuk mengambil resikonya
 - b. Para karyawan diharapkan untuk mau memperlihatkan kecermatan, dan perhatian kehal yang rinci
 - c. Pihak manajemen sebaiknya focus terhadap hasil bukan pada teknik dan prose yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
 - d. Saat manajemen membuat keputusan alangkah baiknya memperhitungkan efek dan hasil terhadap karyawannya
 - e. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berinteraksi (kerjasama tim) dengan guna membangun rasa saling percaya
2. Menambah variabel lain dalam penelitian dan sample penelitian, tidak hanya variabel budaya organisasi, keadilan organisasi, pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasional. Agar penelitian selanjutnya lebih baik dari penelitian ini, contohnya dengan menambah ataupun

mengganti dengan variabel stres kerja, konflik kerja, kompetensi dan masih banyak lagi.

3. Dalam penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti lebih memperhatikan kualitas responden seperti pemilihan responden yang memang berkenan untuk berkontribusi dalam pengisian kuesioner agar data yang diperoleh peneliti sesuai seperti yang diharapkan dan memudahkan dalam penggunaannya untuk kepentingan penelitian

