

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan uraian dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasional tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada PT Bukit Asam Pelabuhan Tarahan.
2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada PT Bukit Asam Pelabuhan Tarahan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, untuk mempertahankan dan meningkatkan Komitmen Organisasional perusahaan pada PT Bukit Asam Pelabuhan Tarahan adalah dengan memperhatikan Budaya Organisasional dan Kepemimpinan Transformasional karyawannya.

5.2.1. Bagi Perusahaan

5.2.1.1 Budaya Organisasional

Budaya Organisasional pada perusahaan tidak mempengaruhi karyawan dalam berperilaku dalam organisasi. Perusahaan sebaiknya memperhatikan hal ini karena untuk mencapai tujuan organisasi maka nilai-nilai antara karyawan dan organisasi harus berkorelasi sehingga tujuan perusahaan untuk menghasilkan karyawan yang lebih berkualitas dapat tercapai. Agar tercipta nilai-nilai budaya yang berkorelasi antara karyawan dan perusahaan perlu sosialisasi yang baik, diketahui berdasarkan fenomena yang ada tidak tertanamnya budaya organisasional pada karyawan karena kurangnya sosialisasi tentang budaya organisasional perusahaan. Beberapa saran menurut penulis dalam meningkatkan nilai budaya organisasional perusahaan pada karyawan adalah 1) Dilakukan *briefing* pagi sebelum jam kerja dimulai awal *briefing* secara seksama menyebutkan budaya organisasional

beserta penjelasannya lalu dilanjut dengan membahas pekerjaan. 2) Sosialisasikan Budaya Organisasional melalui *speaker* ruangan yang tertanam pada langit-langit. Dengan terbiasa mendengar dan mengulang budaya organisasional perusahaan akan memudahkan mengingat budaya organisasional yang ada pada perusahaan.

5.2.1.2 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap karyawan karena mampu memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat bekerja hingga diluar ekspektasi karyawan itu sendiri, sehingga gaya kepemimpinan transformasional cocok diterapkan pada organisasi. Pemimpin diharapkan dapat menghargai bawahannya karena karyawan sangat mengapresiasi bentuk penghargaan oleh atasan. Penghargaan terhadap bawahan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan meningkatkan motivasi dalam bekerja.

5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini menggunakan variabel Budaya Organisasional dan Kepemimpinan Transformasional. Untuk pengembangan mendatang masih memungkinkan untuk mengukur variabel Komitmen Organisasional atau menambahkan variabel lain seperti Kualitas Kehidupan Kerja karena Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan, Kepuasan Kerja yaitu persepsi yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja yang positif akan berdampak kepada rasa ingin tinggal dalam organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan karena suatu hal yang membuat seseorang mau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi.