

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bukti secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan sebagai variabel moderating. Dari penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 responden dari beberapa perusahaan perbankan yang ada di Kota Palembang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa :

1. Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating, ditunjukkan dengan ditolaknya hipotesis pertama (H1). Hal ini dikarenakan berdasarkan data penelitian yang telah diolah, nilai signifikansinya tidak memenuhi syarat untuk hipotesis itu diterima (nilai signifikannya lebih dari 0,05). Walaupun budaya organisasi dalam perusahaan itu ada dan sedikit lebih kuat, tetapi jika tidak di dukung dengan suasana kerja yang nyaman dan juga teman-teman sekerja yang tidak bersahabat, maka budaya tersebut juga akan terasa sia-sia karena tidak berpengaruh terhadap kecintaan anggota organisasi pada pekerjaan atau perusahaannya. Sehingga jika terjadi demikian, maka anggota organisasi tidak akan merasa memiliki perusahaannya dan berusaha untuk memajukan perusahaan. Apabila tidak ada kemauan untuk memajukan perusahaan, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai dan kinerja manajerial tidak dapat di katakan baik.

2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating, ditunjukkan dengan ditolaknya hipotesis kedua (H2). Hal ini dikarenakan berdasarkan data penelitian yang telah diolah, nilai signifikansinya tidak memenuhi syarat untuk hipotesis itu diterima (nilai signifikannya lebih dari 0,05). Keterlibatan pimpinan secara langsung dalam suatu perusahaan perbankan itu sangat jarang terjadi, sehingga secara tidak langsung gaya kepemimpinan tidak akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya rasa memiliki setiap anggota perusahaan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Karena mereka lebih sering bertemu dengan rekan sekerjanya, maka biasanya suasana kerja yang dapat mempengaruhi rasa kepemilikan mereka terhadap perusahaannya.

3. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial dengan sistem penghargaan sebagai variabel moderating, ditunjukkan dengan diterimanya hipotesis ketiga (H3). Hal ini dikarenakan berdasarkan data penelitian yang telah diolah, nilai signifikansinya telah memenuhi syarat untuk hipotesis itu diterima (nilai signifikannya kurang dari 0,05). Sistem penghargaan menarik perhatian karyawan dan menjadi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan yang lain. Pemberian penghargaan juga mampu meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. Dengan adanya sistem penghargaan, setiap anggota perusahaan akan semakin merasa di hargai dan perasaan mencintai pekerjaan dan memiliki perusahaan

juga akan meningkat dan semakin kuat sehingga mereka akan secara bersama-sama berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan, apabila tujuan perusahaan tercapai, maka dapat dikatakan bahwa kinerja manajerial dari suatu perusahaan tersebut adalah baik.

B. Keterbatasan Penelitian dan Saran

Walaupun peneliti telah berusaha dengan semaksimal mungkin, peneliti juga tidak luput dari berbagai keterbatasan. Berdasarkan keterbatasan tersebut, peneliti juga sekaligus memberikan beberapa saran kepada peneliti selanjutnya dengan harapan keterbatasan dan saran ini dapat dijadikan sebagai pembenahan yang lebih baik lagi dari segala kekurangan dan kesalahan penyusunan skripsi ini.

Keterbatasan peneliti dalam penelitian ini adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas, karena cukup banyak perusahaan perbankan yang susah dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini karena kesibukan dan ketertutupan (kerahasiaan data) dalam perusahaan tersebut. Sehingga saran peneliti untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas atau mengambil sampel penelitian lainnya, salah satu contohnya di perusahaan manufaktur, perusahaan dagang (*showroom*), dan sebagainya. Dan juga sediakan waktu yang banyak dan informasi yang jelas juga beberapa ketegasan pada saat memohonkan mereka mengisi kuesioner.