

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang selalu mengupayakan hubungan baik antara atasan dengan bawahan, *reward* yang diberikan perusahaan, serta adanya tunjangan dan jamsostek bagi karyawan juga terpenuhi,. Sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya pada perusahaan dan juga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Hipotesis pertama yang menyatakan pengaruh secara simultan dari budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) terbukti pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.
2. Budaya organisasi dan komitmen organisasional secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan upaya yang dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang untuk memberikan kenyamanan dan suasana kondusif dalam bekerja dapat dilihat dengan mampunya karyawan bekerja secara team, perasaan bangga karyawan terhadap perusahaan, sehingga mampu menumbuhkan loyalitas karyawan perusahaan. Hipotesis kedua yang menyatakan terhadap pengaruh yang signifikan secara parsial dari budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) terbukti pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.
3. Variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang adalah budaya organisasi (X1), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan variabel budaya

organisasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang di terima.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang seharusnya reward yang diberikan perlu ditambah. Karena reward yang diberikan perusahaan bagi karyawan berprestasi maupun karyawan yang sudah bekerja lama pada perusahaan saat ini di rasa masih kurang cukup bagi karyawan.
2. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang telah menerapkan budaya organisasi yang baik sebagai acuan dalam bekerja, diharapkan kedepannya penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi. Sehingga menjadikannya kuat dan mendukung setiap upaya transformasi.
3. Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang juga dapat mendukung karena turut dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat dan komitmen karyawan yang kuat juga sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan kedepannya kinerja pegawai tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan demi tercapainya kinerja karyawan yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada perusahaan.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan budaya organisasi, komitmen organisasional dan kinerja pegawai.