

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan penelitian yang dilakukan dengan mengacu kepada teori-teori, maka peneliti mengambil kesimpulan secara rinci sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (H_1). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh Naderi, *et al.* (2014), Shahzad, *et al.* (2013), Koesmono (2011).
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (H_2). Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghafoor *et al.* (2011), Imran, *et al.* (2012), Paracha, *et al.* (2012).
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (H_3). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh Hueryren *et al.* (2012), Rafiei *et al.* (2014), Orpen (2012).

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan sebagai berikut :

1. Penyebaran kuesioner yang menggunakan perantara. Artinya penulis menggunakan orang ketiga (perantara) untuk menyebarkan kuisisioner ke PT. Telkomsel, PT. XL, PT. Indosat dan PT.TRI. orang ketiga yang

dimaksud ialah orang dalam yang peneliti kenal baik untuk membantu mengumpulkan hasil dari kuisioner.

2. Jumlah Populasi dengan keseluruhan Sampel yang diambil tidak sesuai dengan rumus yang sudah di sediakan yaitu dengan menggunakan rumus *Slovin* (Sevilla *et.al* 1960:182). Yaitu $n = N / (1+Ne^2)$,
3. Penelitian yang hanya dilakukan pada PT. Telkomsel, PT. XL, PT. Indosat dan PT. 3 (TRI) yang berlokasi di Batam. Alasannya karena peneliti bekerja di salah satu perusahaan jasa telekomunikasi ini, dan juga mempermudah peneliti untuk mengambil sampel atau studi kasus pada perusahaan jasa telekomunikasi yang berlokasi di batam.
4. Mayoritas responden adalah lulusan S-1. Karena pada seleksi rekrutmen pegawai perusahaan ini mengutamakan karyawan untuk lulusan S-1

5.3 Rekomendasi

Atas hasil pengolahan data yang telah dibahas oleh peneliti maka peneliti memiliki beberapa rekomendasi yang ditujukan kepada lembaga, karyawan dan bagi peneliti selanjutnya. Rekomendasi ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi pihak - pihak yang memiliki kepentingan terhadap penelitian ini. Adapun rekomendasi yang dapat peneliti berikan kepada pihak karyawan yang bekerja di bidang provider adalah sebagai berikut :

Rekomendasi untuk kelanjutan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pada faktor budaya organisasi diharapkan pihak perusahaan dapat menciptakan inovasi yang berkelanjutan sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan atau anggota organisasi sehingga dapat berorientasi pada tujuan tim dan mengedepankan kepentingan bersama

sehingga dapat meningkatkan kinerja yang efektif bagi karyawan. Beberapa kegiatan yang sudah berjalan dengan baik dipertahankan dan ditingkatkan sehingga menjadi kebiasaan yang membudaya bagi perusahaan.

2. Pada faktor kepemimpinan transformasional hendaknya pemimpin dapat menjalin hubungan yang baik terhadap bawahannya, dengan menganggap semua karyawan adalah bagian dari keluarga yang harus selalu diperhatikan dan dijaga agar tercipta iklim yang harmonis dan kondusif yang nantinya akan berdampak pada loyalitas, target perusahaan dan terciptanya kinerja karyawan.

3. Pada faktor komitmen organisasi diharapkan pihak perusahaan dapat lebih meningkatkan lagi komitmen karyawan yang terbentuk dari rasa gembira telah memilih untuk bekerja di perusahaan. Hal tersebut dapat ditumbuhkan dengan menciptakan situasi yang nyaman dan kondusif dalam bekerja seperti menciptakan persaingan kerja yang lebih sehat yang lebih didasarkan pada prestasi bukan pada kedekatan personal, dan juga setiap konflik harus dapat diselesaikan dengan baik, yaitu dicarikan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak yang berkonflik sehingga dapat menciptakan situasi yang nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang tercipta di dalam perusahaan akan membuat karyawan betah dalam bekerja sehingga mereka akan lebih memiliki komitmen untuk meningkatkan kinerjanya.

4. Bagi peneliti lebih lanjut

Bagi peneliti selanjutnya hendaknya mengadakan penelitian tidak hanya di satu lembaga melainkan dua atau tiga lembaga yang setara. Hal ini dilakukan agar peneliti lebih mengetahui perbandingan antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di satu lembaga dengan lembaga lainnya dan mengetahui seberapa tinggi komitmen organisasi pegawai di satu lembaga dengan lembaga lainnya.