

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitin dan pembahasan diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

Dari analisis data hasil penelitian pada BAB 4 dapat disimpulkan, terbukti:

1. Terdapat pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Pelangi International Logistics Di Jakarta Utara.
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Pelangi International Logistics Di Jakarta Utara.
3. Terdapat pengaruh komitmen dan budaya organisasi secara simultan dan signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Pelangi International Logistics di Jakarta Utara.
4. Faktor komitmen dan budaya organisasi memberi kontribusi sebesar 73% dan sisanya sebesar 27% merupakan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Implikasi Manajerial

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain:

1. Kepada PT. Pelangi International Logistics Di Jakarta Utara disarankan untuk:
 - a. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, organisasi perlu untuk terus mengelola dan mengembangkan bentuk-bentuk lain dari penghargaan dan pengakuan, dengan mengembangkan sistem penghargaan yang tepat sesuai basis kinerja karyawan. Dalam kenyataannya seseorang yang merasakan berkomitmen dalam bekerja akan merasa nyaman berada dilingkungan kerjanya sehingga akan berat untuk keluar dari lingkungannya tersebut dan

tidak menutup kemungkinan komitmen pun akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja karyawan. Jadi sebaiknya komitmen organisasi harus dikelola.

- b. Budaya organisasi jangan lagi dipandang sebagai warisan masa lalu ataupun hanya sebagai pedoman tertulis bagi organisasi. Budaya organisasi harus dipandang sebagai strategi dalam menghadapi persaingan. Organisasi juga harus memperhatikan dengan melakukan beberapa program atas sistem penilaian hasil kerja dan aturan yang dijalankan dan sebaiknya dilakukan secara rutin.
- c. Efisiensi pada karyawan PT. Pelangi International Logistics Di Jakarta Utara perlu ditingkatkan lagi dengan cara Disiplin diri sendiri, memiliki kewajiban tanggung jawab serta melakukan tugasnya secara cermat, dan berdaya guna.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Sebaiknya memasukkan variabel lain selain dari Stres Kerja dan Kompensasi Finansial sebagai prediktor variabel bagi Efisiensi Kerja Karyawan. Peneliti menyarankan untuk memasukan variabel seperti Penilaian Pimpinan, insentif, efektivitas komunikasi dan loyalitas kerja, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Efisiensi Kerja Karyawan. Dan bagi perguruan tinggi bisa menjadi acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini.