BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil dari variabel Desain Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada SMA Katolik Frateran Malang.
2. Hasil dari variabel Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada SMA Katolik Frateran Malang.
3. Hasil dari variabel Desain Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada SMA Katolik Frateran Malang.
4. Hasil dari variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada SMA Katolik Frateran Malang.
5. Hasil dari variabel Komitmen Organisasi (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada SMA Katolik Frateran Malang.
6. Hasil dari variabel Desain Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z).
7. Hasil dari variabel Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z).

B. Saran

Dari kesimpulan yang telah diperoleh, beberapa saran yang dapat diberikan dalam nilai penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi SMA Katolik Frateran Malang

a. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, disarankan agar SMA Katolik Frateran Malang meningkatkan desain kerja yang ada. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memastikan setiap karyawan memiliki deskripsi pekerjaan yang

jelas dan terperinci, sehingga tugas dan tanggung jawab harus didistribusikan dengan adil dan sesuai dengan keahlian dan kapasitas masing-masing karyawan. Memberikan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk karyawan agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan. Mengsosialisasikan kebijakan ini secara menyeluruh melalui pertemuan karyawan dan media komunikasi internal lainnya. Pastikan semua karyawan menyadari hak mereka dan tahu bagaimana cara memanfaatkan. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait desain kerja mereka.

b. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan disarankan agar SMA Katolik Frateran Malang meningkatkan budaya organisasi yang ada. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan pernghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang mencapai hasil yang baik atau menunjukkan performa luar biasa. Melakukan evaluasi kinerja secara adil dan transparan. Gunakan metode yang objektif untuk menilai kinerja karyawan, dan pastikan proses evaluasi diketahui oleh semua karyawan. Menawarkan pelatihan dan peluang pengembangan yang membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka. Serta, mengembangkan budaya organisasi yang mendukung dan saling menghargai.

c. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan disarankan agar SMA Katolik Frateran Malang meningkatkan komitmen organisasi yang ada. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan umpan balik positif dan pengakuan atas usaha dan pencapaian karyawan secara teratur. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka, sehingga

mereka merasa memiliki kontribusi yang berarti. Menawarkan peluang untuk pelatihan dan pendidikan yang dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka dan berkembang dalam karir mereka.

d. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan disarankan agar SMA Katolik Frateran Malang meningkatkan kinerja karyawan yang ada. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memastikan bahwa semua karyawan memiliki akses yang memadai ke sumber daya yang mereka butuhkan untuk melaksanakan tugas mereka, termasuk teknologi, bahan, dan dukungan keuangan. Menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam mengambil inisiatif. Memastikan karyawan memiliki akses ke fasilitas dan sumber daya yang mereka butuhkan untuk mengambil inisiatif, termasuk akses informasi, teknologi, dan dukungan administratif. Mengembangkan dan mengkomunikasikan prosedur operasional standar untuk pengguna sumber daya dan pelaksanaan inisiatif, dan prosedur ini harus jelas dan mudah diikuti oleh semua karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan variabel yang telah dipakai pada penelitian ini, diharapkan peneliti yang akan meneliti tentang desain kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dapat menggunakan atau menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, komitmen kerja, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ananda, T. R. (2022, Desember). Pengaruh Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Jambi Dengan Motivasi Instrinsik Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu), 11*, 1044-1058.

Andayani, A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Islam As-Syafi'iyah, 8*, 129-145.

Anisah, A. L., & Ma'rifah, D. (2021). Desain Kerja Bagi Milenial Berdasarkan Personal Values Dan Work Values. *Civil Sevice, 15*, 49-60.

Asir, M., Yuniawati, R. A., Mere, K., Sukardi, K., & Anwar, M. A. (2023). Peran Manajemen Risiko Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Studi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA), 4*, 32-42.

Atmadja, S. S. (2023). Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Pertumbuhan Laba Pada Perusahaan Rokok Di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2021. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 16*, 499-509.

Budiantara, I. K., Mitariani, N. W., & Imbayani, I. G. (2022, Juni 6). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Jurnal EMAS, 3*, 139-151.

Budiono, N. A. (2021). The Influences Of Organizational Culture, Quality Of Work Life And Organizational Commitment On Employee Performance At RSPAD Gatot Soebroto Hospital. *Dinasti International Journal Of Management Science, 2*, 2686-5211.

Cuandra, F., Feblicia, S., Krishermawanti, T., Gusfandi, & Daniel. (2023). Analisis Penerapan Serta Perbandingan Permasalahan Operasional Perusahaan Pada PT. Gudang Garam Tbk Menjelang Pandemi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), 8*, 654-664.

Fitrio, T., Apriansyah, R., Utami, S., & Yaspita, H. (2019). The Effect Of Job Satisfaction To Organizational Citizenship Behavior (OCB) Mediated By Organizational Commitment. *International Journal Of Scientific Research And Management (IJSRM), 07*, 1300-1310.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen, 9*.

Hidayat, L. O., Shahir, A. M., & Ahmad, N. (2020). Desain Kerja, Kolaborasi Interprofesional, Dan Beban Kerja Dengan Penerapan Keselamatan Kerja. *Jurnal Keperawatan Profesional, 3*, 138-147.

Kho, G., & Yanuar. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Desain Kerja Terhadap Perfoma Kerja, Komitmen Pekerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 05*, 628-637.

Khotimah, K., Hadiyati, E., & Nasir, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Tenaga Pendidik Pada Yayasan Permata Mojokerto. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik, 10*, 316-331.

Korda, B. B., & Rachmawati, R. (2022). The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction And Employee Commitment. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen, 18*, 57-73.

Listiana, A. (2023, January 1). The Effect Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance At PT Galih Estetika Indonesia. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL HEALTH, 2*, 7-12.

Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2022, Desember 2). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BUMN Kota Semarang. *JURNAL ARIMBI (APPLIED RESEARCH IN MANAGEMENT AND BUSINESS), 2*, 1-10.

Mutua, J. K., Were (PhD), D. S., & Kwasira (PhD), D. J. (2023, April). Effective Communication And Employee Performance In Tobacco Industry In Kenya. *EdinBurg Peer Reviewed Journals & Books Publishers, 3*, 1-11.

Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi, 3*, 1-9.

Nahar, B., Indratjahyo, H., & Guswandi. (2020). The Influence Of Organizational Culture And Organizational Commitment To Employee Performance Through Job Satisfaction At PT. Seoilindo Primatama Bekasi. *International Journal Of Business And Social Science Research, 1*, 7-16.

Nur, M., Sabilalo, M. A., Kalsum, U., & Makkulau, A. D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja Dan Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. *Journal Of Management & Business, 3*, 134-150.

Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi*, 78-91.

Oktavia, R. T., Rahayu, M., & Djawahir, A. H. (2019). The Effect Of Salesperson's Expertise And Salesperson's Likeability Through Trust Mediation. *Management And Economics Journal, 3*, 108-120.

Pinangkaan, F., Adolfina, & Walangitan, M. D. (2020). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada BPJS Ketenagakerjaan Manado. *Jurnal EMBA, 8*, 979-988.

Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Dan Loyalitas Karyawan: Studi Tinjauan Literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA), 4*, 143-156.

Robbins. (n.d.). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. *Penerbit Gaya Media*.

Saputra, M. S., & Dihan, F. N. (2023). Pengaruh Desain Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Asana Grove Hotel Yogyakarta. *Section Article*, 390-402.

Satria, C., & Putra, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Yayasan IGM Dengan Variabel Intervening Etika Terhadap Peningkatan Kinerja Program Studi Stebis Indo Global Mandiri. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah, 8*, 254-274.

Siskawati, Y. (2017). Pengaruh Desain Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kualitas Kerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Cakung, Jakarta Timur. *Guru SD Negeri Di Kecamatan Cakung*, 1077-1087.

Soenata, A., Akbar, M., & Sariwulan, R. T. (2021). Effect Of Job Design And Organizational Commitment To Employee Retention In A Lighting Company. *Linguistics And Culture Review, 5*, 1611-1171.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.

Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10*, 759-768.

Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi, 19*, 170-187.

Wahyuddin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse Open Multidisciplinary, 1*, 51-56.

Wijaya, I. M., & Silitonga, F. (2023, Januari). The Role Leadership, Organizational Culture, Competence And Motivation Toward Employee Commitment And It's Implications On Employee Performance In PT Telkom Head Office. *Jurnal Cafetaria, 4*, 185-199.