

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dan pembahasan yang peneliti jelaskan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $4,269 > 1,661$ . Demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $2,092 > 1,661$ . Demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.
3. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemuda dan

Olahraga Kabupaten Bogor, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu  $75,711 > 3,09$ . Demikian artinya terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh,

### **1. Bagi Lembaga**

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun bahan pertimbangan bagi Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor. Oleh karena itu peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- a. Seharusnya organisasi menciptakan budaya organisasi dimana pegawai bisa memiliki inisiatif kerja yang tinggi sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.
- b. Organisasi harus lebih memperhartikan peralatan kerja para pegawai agar selalu ada ketika akan dibutuhkan para pegawai.
- c. Organisasi harus lebih mendorong para karyawan agar mereka bisa memiliki antusias yang besar ketika sedang bekerja.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan objek dan pernyataan yang berbeda. Oleh karena itu diharapkan juga dapat menggunakan lebih banyak aspek yang mempengaruhi komitmen organisasi selain dari budaya organisasi dan lingkungan kerja, misalnya, etos kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, teknologi, dan lain-lain.