

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Ada beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya. Kesimpulan dalam bab ini merupakan jawaban atas semua pertanyaan atau permasalahan yang dikemukakan dalam Bab 1. Adapun kesimpulan-kesimpulan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Struktur Organisasi Mekanik (X_1) terhadap Kinerja Organisasi (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} (2,475) > t_{tabel} (1,996)$.
2. Terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan dari variabel Struktur Organisasi Organik (X_2) terhadap Kinerja Organisasi (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} (-1,917) < t_{tabel} (1,996)$.
3. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Struktur Organisasi Mekanik memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja organisasi. Selain karena hanya variabel tersebut yang memiliki pengaruh signifikan, hal tersebut juga dapat dilihat dari nilai beta variabel Struktur Organisasi Mekanik (0,338) yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai beta Struktur Organisasi Organik (-0,262).

4. Hasil pengujian *Analysis of Variance* pada kelima variabel demografi yang terdiri dari: jenis kelamin, umur, status, pendidikan dan masa kerja menunjukkan bahwa:
- Tidak ada perbedaan kinerja organisasi yang signifikan berdasarkan variabel jenis kelamin. Hal tersebut dapat dilihat nilai $F_{hitung} (0,479) < F_{tabel} (3,982)$.
 - Tidak ada perbedaan kinerja organisasi yang signifikan berdasarkan variabel umur. Hal tersebut dapat dilihat nilai $F_{hitung} (0,120) < F_{tabel} (2,744)$.
 - Tidak ada perbedaan kinerja organisasi yang signifikan berdasarkan variabel status. Hal tersebut dapat dilihat nilai $F_{hitung} (0,376) < F_{tabel} (3,982)$.
 - Tidak ada perbedaan kinerja organisasi yang signifikan berdasarkan variabel pendidikan. Hal tersebut dapat dilihat nilai $F_{hitung} (2,038) < F_{tabel} (2,744)$.
 - Tidak ada perbedaan kinerja organisasi yang signifikan berdasarkan variabel masa kerja. Hal tersebut dapat dilihat nilai $F_{hitung} (0,225) < F_{tabel} (3,134)$.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan kepada pihak manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta maupun pihak-pihak yang terkait lainnya. Saran-saran tersebut antara lain:

1. Karena telah terbukti bahwa faktor Struktur Organisasi Mekanik mempunyai pengaruh yang signifikan pada terbentuknya Kinerja Organisasi karyawan, maka pihak manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta harus memperhatikan faktor tersebut sehingga pencapaian program Kinerja Organisasi karyawan yang merupakan tujuan perencanaan manajemen perusahaan dapat tercapai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan variabel-variabel yang terkait dengan kelima faktor tersebut.
2. Perusahaan dapat melakukan berbagai pendekatan, misalnya diberlakukan peraturan untuk memiliki syarat pengetahuan yang mendalam serta syarat ketrampilan khusus untuk menduduki suatu jabatan, syarat memiliki pengetahuan minimal, standar ketrampilan minimal, adanya prosedur pemberian perintah yang jelas, kejelasan tentang tugas dan rantai komando serta *job description*, pengawasan langsung oleh pimpinan maupun pendekatan-pendekatan lainnya.
3. Bagi pada peneliti lain yang ingin melakukan kajian ulang terhadap penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Organisasi karyawan sebaiknya menambah ataupun mengganti variabel-variabel bebas

yang ada dengan variabel lain yang diduga juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Organisasi karyawan, seperti: kondisi kejiwaan karyawan, konflik dan budaya organisasi perusahaan, faktor finansial (gaji, insentif dan bonus), faktor fisik (kondisi kerja, lingkungan kerja) maupun faktor-faktor lainnya yang diperkirakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Organisasi karyawan.

