

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan analisis data melalui pembuktian hipotesis dengan masalah mengenai pengaruh kematangan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel moderating studi pada Himalaya Garment Kota Malang.

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Karyawan Himalaya Garment memiliki tingkat kematangan karyawan yang tinggi dapat diukur dari segi kemampuan dan motivasi para karyawannya. Hal ini menggambarkan karyawan sudah memiliki pengetahuan, pemahaman, pengalaman serta motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang ditekuni saat ini. Kinerja karyawan memiliki hasil yang tinggi, hal ini menggambarkan bahwa karyawan telah bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang ditargetkan oleh perusahaan. Komitmen organisasional karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterikatan emosional, menganggap akan ada kerugian yang diperoleh karyawan apabila meninggalkan perusahaan tersebut serta karyawan merasa bahwa bekerja di Himalaya Garment merupakan suatu kewajiban moral.
2. Kematangan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kematangan karyawan yang diindikasikan dengan

kematangan pekerjaan dan kematangan psikologis yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini berarti setiap perubahan kematangan karyawan akan diikuti oleh perubahan kinerja karyawan. Sehingga dengan tingginya kematangan yang mereka miliki dapat meningkatkan hasil kerja karyawan sesuai dengan apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

3. Pada hasil penelitian uji selisih mutlak untuk membuktikan hipotesis kedua tentang komitmen organisasional sebagai variabel moderating, pengujian tersebut menunjukkan bahwa terdapat peningkatan hasil koefisien determinasi apabila variabel Komitmen Organisasi dimasukkan dalam persamaan kematangan karyawan dengan kinerja karyawan, namun pada pengujian selisih mutlak, hasil interaksi antara variabel kematangan karyawan dan komitmen organisasional (moderat) menunjukkan hasil yang tidak signifikan dan tidak memenuhi syarat pengujian selisih mutlak sebagai variabel moderating. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Komitmen Organisasional bukanlah variabel moderating. Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa keberadaan variabel komitmen organisasional tidak memperkuat atau memperlemah variabel kematangan karyawan dengan kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang telah dipaparkan, adapun saran – saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Himalaya Garment Kota Malang, dapat diketahui bahwa kematangan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat menjadi masukan bagi Himalaya Garment untuk mempertahankan serta meningkatkan kematangan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan. Kematangan dapat dilihat dari pengalaman kerja, pendidikan, paham akan pekerjaan yang hendak dilakukan serta motivasi kerja yang baik
2. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa karyawan Himalaya Garment kurang berani untuk mengambil tindakan pada situasi yang kurang menguntungkan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan Himalaya Garment, sebaiknya dari pihak perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan yang berhubungan dengan pekerjaannya secara maksimal, serta pembekalan mengenai manajemen resiko dimana karyawan diajak untuk memikirkan kemungkinan- kemungkinan apa saja yang bisa terjadi dalam situasi yang kurang menguntungkan, sehingga karyawan terbiasa untuk mengambil tindakan dalam meminimalisir resiko buruk yang akan terjadi pada situasi yang kurang menguntungkan.
3. Rata – rata karyawan Himalaya Garment kurang yakin akan menghabiskan sisa kariernya di perusahaan tersebut, hal ini dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan Himalaya Garment, sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan imbalan apa saja yang didapat oleh karyawan apabila bekerja pada Himalaya Garment, seperti jaminan tenaga kerja, upah, bonus, serta tunjangan, sehingga karyawan merasa nyaman

dan ingin menghabiskan sisa kariernya tanpa membandingkan dengan pekerjaan lain.

4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk melakukan penelitian yang melibatkan variabel lain selain komitmen organisasional sebagai variabel moderating yang dapat memperkuat atau memperlemah variabel kematangan karyawan dengan kinerja karyawan.

