

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan pembahasan dari proses analisis data, pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bandung didapat beberapa kesimpulan, antara lain sebagai berikut :

1. Pelaksanaan atau penerapan budaya organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bandung termasuk dalam kategori lemah artinya para karyawan merasa bahwa pentingnya pemimpin yang dapat memberikan arahan yang jelas dan komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan. Komitmen organisasional masuk ke dalam kategori rendah, pernyataan saya akan berbahagia menghabiskan sisa karier saya disini mempunyai skor rata rata 3.63 yang berada dalam kategori artinya komitmen afektif pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bandung perlu ditingkatkan. Kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bandung termasuk dalam kategori rendah skor rata – rata kinerja 3.59 yang termasuk rendah artinya pimpinan harus menetapkan target dan memberikan pengarahan yang baik.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bandung.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bandung.
4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Artinya hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi dan

semakin tinggi komitmen organisasional, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bandung.

6.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang di jelaskan sebelumnya, maka penulis memberikan beberapa saran yang mungkin dapat di jadikan sebagai acuan atau pertimbangan sebagai berikut :

1. Skor terendah variabel budaya organisasi secara keseluruhan adalah lemah terdapat pada pernyataan saya dapat menjalankan segala kebijakan dalam organisasi menjadi yang paling lemah, oleh karena itu agar budaya organisasi menjadi baik perlu ada komitmen dari pemimpin dan manajemen untuk terus memperkuat dan mengembangkan budaya tersebut, serta memberikan dukungan yang diperlukan bagi anggota organisasi untuk menjalankan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan oleh organisasi.
2. Skor terendah variabel komitmen organisasional secara keseluruhan adalah rendah terdapat pada pernyataan saya merasa ini telah banyak berjasa bagi hidup saya menjadi yang paling rendah, oleh karena itu agar komitmen organisasional menjadi tinggi perlunya organisasi menetapkan visi, misi, tujuan dan kebijakan yang jelas agar komitmen organisasional tercapai
3. Skor terendah variabel kinerja karyawan secara keseluruhan adalah rendah terdapat pada pernyataan saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan menjadi yang paling rendah maka dari itu pimpinan harus memastikan bahwa tujuan dan harapan kinerja telah ditetapkan secara jelas dan terukur. Komunikasikan dengan jelas kepada karyawan mengenai apa yang diharapkan dari mereka dalam pencapaian tujuan dan standar kinerja yang ditetapkan. Dengan pemahaman yang jelas tentang ekspektasi, karyawan akan lebih mampu fokus dan mengarahkan usaha mereka menuju pencapaian yang diinginkan.
4. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya dilaksanakan dengan melibatkan responden yang berasal dari organisasi sektor publik lainnya ataupun perusahaan berbagai sektor yang berbeda dan industri yang berbeda.