

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Gambaran budaya organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung, yang terdiri dari 7 indikator yaitu 1) *Inovasi dan pengambilan resiko*, 2) *Perhatian kerincian*, 3) *Orientasi hasil*, 4) *Orientasi Orang*, 5) *Orientasi Tim*, 6) *Keagresifan* dan 7) *Kemantapan*. Ketujuh indikator tersebut berada pada kategori cukup kuat. Hal tersebut membuktikan bahwa setiap indikator dari budaya organisasi sudah berada dalam kategori cukup kuat. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian dalam penelitian ini, diketahui bahwa indikator perhatian terhadap detail memiliki tingkat persentase tertinggi, sedangkan indikator kemantapan memiliki tingkat persentase terendah.
2. Gambaran komitmen organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung, yang diukur oleh 3 indikator yaitu: 1) *komitmen afektif* ; 2) *komitmen kelanjutan* ; 3) *Komitmen normative* ; berada pada kategori cukup kuat. Hal ini membuktikan bahwa setiap indikator dari komitmen organisasi sudah dilakukan dengan cukup baik. Dari ketiga indikator tersebut terdapat satu indikator yang berada pada kategori kuat yaitu komitmen afektif, sedangkan dua indikator lainnya berada pada kategori cukup kuat yaitu komitmen kelanjutan dan komitmen normatif . Berdasarkan indikator yang menjadi kajian penelitian ini, diketahui bahwa indikator komitmen kelanjutan dan komitmen normatif) memiliki tingkat persentase terendah, sedangkan indikator komitmen afektif memiliki tingkat persentase yang tertinggi.
3. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung,

yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan dan analisis data bahwa budaya organisasi yang terdiri dari indikator *Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian*

kepada detail, Orientasi Hasil, Orientasi Orang, Orientasi Tim, Agresivitas dan Kemantapan, memiliki pengaruh yang kuat antara variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen organisasi, dengan analisis korelasi berada pada kategori cukup kuat.

5.2 Implikasi dan Rekomendasi

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Dalam penelitian ini variabel x (budaya organisasi) memiliki hasil yang menunjukkan kategori cukup kuat. Akan tetapi, indikator kemantapan dalam variabel budaya organisasi memiliki skor terendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Ukuran dalam indikator ini adalah berkaitan dengan tingkat perubahan kebijakan dan peraturan yang ada serta tingkat pemahaman karyawan terhadap visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan efektifitas budaya organisasi pada indikator kemantapan disarankan agar pemimpin mengukur seberapa besar kemantapan yang dimiliki oleh setiap pegawai dan meningkatkannya dengan cara kegiatan – kegiatan organisasi menekankan usaha mempertahankan status quo bukannya pertumbuhan. Hal tersebut sesuai dengan salah satu pendapat yang dikemukakan menurut Robbins (2008, hlm. 256) : yang menyatakan bahwa “Kemantapan yaitu Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi”
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Dalam penelitian ini Variabel y (komitmen organisasi) dalam penelitian ini menunjukkan berada pada kategori yang cukup kuat. Akan tetapi, indikator komitmen kelanjutan dan komitmen normatif menunjukkan hasil yang rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Ukuran dalam indikator kelanjutan ini adalah berkaitan dengan tingkat kesadaran akan hak dan kewajiban yang harus dijalankan karyawan di kantor dinas, tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, tingkat kesetiaan karyawan di kantor dinas, tingkat kontribusi karyawan dalam kemajuan kantor dinas dan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada di kantor dinas. dalam indikator komitmen normatif ini adalah berkaitan dengan tingkat keinginan kerja berdasarkan keuntungan, rencana baru untuk pekerjaan yang lain

apabila meninggalkan kantor dinas, kesesuaian keinginan karyawan dengan pekerjaan di kantor dinas, pengembangan karir karyawan di kantor dinas. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan efektifitas komitmen organisasi pada indikator komitmen kelanjutan dan komitmen normatif agar pemimpin mengukur seberapa besar komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis dan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila di bandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Hal tersebut sesuai dengan salah satu pendapat yang dikemukakan menurut Allen dan Meyer (Luthans, 2006, hlm. 249)), yang menyatakan bahwa, “ ada 3 jenis yang membedakan komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*) perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya, komitmen kelanjutan (*continuence commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. dan komitmen normatif (*normative commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila di bandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.