

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, selanjutnya dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran budaya organisasi di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi termasuk kuat. Gambaran budaya organisasi yang memiliki persepsi tertinggi pada indikator stabilitas, sedangkan persepsi terendah pada indikator orientasi orang. Tingkat kepuasan kerja di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi termasuk tinggi. Tingkat kepuasan kerja memiliki persepsi tertinggi pada indikator rekan kerja, sedangkan persepsi terendah pada indikator organisasi dan manajemen. Tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi termasuk tinggi. Tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) memiliki persepsi tertinggi pada indikator kinerja ekstra (*strive*), sedangkan persepsi terendah pada indikator loyalitas (*stay*). Tingkat kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi termasuk tinggi. Tingkat kinerja karyawan memiliki persepsi tertinggi pada indikator kerjasama (*cooperativeness*), sedangkan persepsi terendah pada indikator waktu yang dihasilkan (*timeliness of output*).
2. Kuat-lemahnya budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi. Dukungan budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja dapat meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*).
3. Kuat-lemahnya budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) di Dinas Perhubungan,

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi. Semakin kuat budaya organisasi, maka tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) akan semakin meningkat.

4. Tingkat kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) akan semakin meningkat.
5. Kuat-lemahnya budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) secara simultan memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi pada kategori cukup kuat. Budaya organisasi yang kuat, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, serta keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang tinggi, dan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan agar lebih produktif.
6. Kuat-lemahnya budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi. Semakin kuat budaya organisasi, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat.
7. Tingkat kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat.
8. Tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi. Semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*), maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5.2. Saran-saran

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi, maka dapat diajukan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi pertimbangan bagi lembaga ini, diantaranya :

1. Berdasarkan tujuh indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi, orientasi orang merupakan indikator yang paling rendah. Untuk itu terkait dengan orientasi orang, maka Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi perlu memperbaiki hubungan antar karyawan.
2. Berdasarkan tujuh indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, organisasi dan manajemen merupakan indikator yang paling rendah. Berkenaan dengan organisasi dan manajemen, maka Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi perlu meningkatkan pelaksanaan sistem dan kebijakan yang telah digariskan dalam organisasi agar dapat meningkatkan kepuasan terhadap karyawannya.
3. Berdasarkan tiga indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*), loyalitas (*stay*) merupakan indikator yang paling rendah. Untuk itu terkait dengan loyalitas (*stay*), maka Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi perlu meningkatkan penghargaan dan melibatkan karyawannya dalam setiap kegiatan, sehingga karyawannya merasa selalu menjadi bagian dari lembaga ini.
4. Berdasarkan lima indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan, waktu yang dihasilkan (*timeliness of output*) merupakan indikator yang paling rendah. Berkaitan dengan waktu yang dihasilkan (*timeliness of output*), maka Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi perlu melakukan pengawasan proses terhadap karyawan dan melakukan pembiasaan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.