

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh tentang budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan yayasan Daarut Tauhid Bandung, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang ada pada Yayasan Daarut Tauhid Bandung dalam keadaan kuat. Mereka secara umum telah memahami, menerima serta mampu beradaptasi dengan budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan. Hal tersebut ditandai dengan adanya tanggapan responden terhadap kuisioner penelitian. Mereka secara umum telah memahami, menerima serta mampu beradaptasi dengan budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan. Budaya organisasi ini berada dalam kategori tinggi, ini berarti bahwa masing-masing ukuran dalam indikator ini sudah dilaksanakan dengan baik namun perlu ditingkatkan lagi. Hal ini ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang telah memahami nilai-nilai budaya organisasi yang diaplikasikan dan dijadikan pegangan dalam bertingkah laku melalui bentuk perilaku pimpinan dan karyawan Yayasan Daarut Tauhid Bandung. Namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam hal budaya organisasi ini. Dorongan dari pihak atasan kepada karyawan terkait dengan kesadaran berinovasi dalam bekerja, ketepatan penyelesaian pekerjaan, dan kesiapan karyawan untuk mengerjakan tugas baru masih belum baik. Hal ini dirasakan oleh karyawan karena di satu sisi penghargaan atas hasil pekerjaan

karyawan masih kurang. Jadi dalam hal ini, Yayasan Daarut Tauhid masih mengalami masalah.

2. Berdasarkan hasil pengolahan data tingkat loyalitas kerja karyawan secara keseluruhan telah mendekati maksimal. Berada pada kategori tinggi. Artinya karyawan merespon positif terhadap pertanyaan kuisioner mengenai loyalitas kerja karyawan. Loyalitas kerja karyawan berada pada kontinum tinggi. Artinya karyawan menerima apa yang telah diberikan perusahaan dapat dilihat dari ukuran indikator dari ukuran-ukuran yang ada. Namun, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dari hasil penelitian ini yaitu terkait dengan kesadaran untuk memperoleh hasil kerja maksimal, semangat kerja, dan kemauan untuk berkreaitifitas yang masih belum baik.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Artinya, semakin kuat dan diterimanya budaya organisasi, maka akan semakin tinggi loyalitas kerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan, hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat digunakan untuk memperbaiki keadaan budaya Yayasan Daarut Tauhid Bandung sebagai berikut:

1. Untuk menciptakan budaya organisasi yang baik, dan dapat diterima oleh semua pihak, maka perlu dipertimbangkan saran dan masukan dari berbagai pihak hal ini dimaksudkan untuk perbaikan budaya organisasi yang sudah ada menjadi sebuah budaya organisasi yang lebih baik lagi budaya organisasi juga harus kondusif dapat dibangun melalui komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan atau komunikasi yang terjalin antar karyawan itu sendiri,

atau hal lain yaitu sikap pimpinan yang lebih memperhatikan dan menghargai karyawannya. Memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan gagasan baru, pendapat, keluhan serta masalah yang mereka hadapi di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu juga perlu ditingkatkan kesadaran dalam hal kemauan dalam hal inovasi dan tingkat ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan agar aktifitas Yayasan Daarut Tauhid tidak terganggu.

2. Menanamkan budaya organisasi perlu secara terperinci dan menyeluruh guna menghindari terjadinya kesalahpahaman antara karyawan dengan karyawan atau antara karyawan dengan atasan. Bentuk dan caranya dapat dilakukan dengan cara melakukan pertemuan rutin yang sekarang sudah berjalan dengan ditambah waktunya dalam hal komunikasi antar karyawan dan atasannya masing-masing.
3. Budaya organisasi yang sudah ada hendaknya diterapkan diseluruh lingkup yayasan, perlu juga diterapkan luar jam kerja. Hal tersebut bertujuan antara kedekatan pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan atasan dapat dijaga sehingga loyalitas kerja karyawan dapat optimal.
4. Terkait dengan loyalitas kerja karyawan, pihak atasan hendaknya meningkatkan kesadaran memiliki, dan tanggung jawab karyawan terhadap yayasan. Selain itu juga melakukan perubahan sesuai dengan kebutuhan yang ada sehingga karyawan tidak merasa bosan dengan rutinitas mereka.
5. Penghargaan atas hasil pekerjaan karyawan juga harus diperhatikan agar karyawan merasa dihargai dengan apa yang mereka lakukan sehingga mereka termotivasi apabila mendapatkan pekerjaan-pekerjaan baru.