

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Bandung memperlihatkan bahwa:

1. Berdasarkan penelitian tentang Budaya Organisasi di Badan Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Bandung dengan melakukan pengukuran subvariabel inisiatif, pengarahan, dukungan dan pengawasan manajemen, integrasi dan identitas ditemukan bahwa penerapan budaya organisasi masih belum optimal. Beberapa indikator menunjukkan jawaban yang baik yaitu untuk indikator wewenang dalam menjalankan tugas, kejelasan tujuan dan harapan organisasi secara kuantitas, pemahaman anggota organisasi yang loyal kepada instansi, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam beberapa aspek penerapan budaya organisasi sudah berjalan. Namun dilihat dari indikator lainnya seperti: tanggung jawab sesuai wewenang yang dipikul, kebebasan dalam mengambil keputusan, kejelasan tujuan dan harapan organisasi secara kualitas, kejelasan tujuan dan harapan organisasi secara periodik, komunikasi pimpinan yang jelas, bantuan dan dukungan pimpinan terhadap bawahannya, peraturan-peraturan organisasi, supervisi langsung pimpinan, tingkat kerjasama yang kurang baik, menunjukkan bahwa budaya organisasi pada instansi ini belum diterapkan dengan optimal.

2. Tingkat pencapaian kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan secara keseluruhan belum maksimal dan masih berada di kategori sedang. Hal ini ditandai dengan tanggapan responden pada jawaban dari pernyataan-pernyataan yang diberikan. Terlihat dari indikator yang mendapat jawaban yang baik ada pada indikator sikap, tingkat pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan indikator lain seperti : indikator loyalitas, waktu bekerja, presensi kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran bekerja, kemampuan sosialisasi kerja, inisiatif dan kreatif, *problem solving* masih berada di kategori sedang atau bisa dikatakan kurang maksimal. Pada umumnya pegawai masih kurang pengetahuannya mengenai pekerjaan mereka, hal ini menyebabkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka kurang.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan korelasi positif. Artinya semakin kuat dan diterima budaya organisasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya apabila budaya organisasi melemah maka kinerja pegawai juga akan melemah. Budaya organisasi memiliki korelasi yang cukup kuat.

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi instansi yaitu sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan pengarahan dan sosialisasi budaya organisasi yang sudah ada kepada pegawai baru dan mengingatkan kembali pegawai lama dengan membacakan pokok-pokok budaya organisasi tersebut pada setiap upacara, sehingga diharapkan meningkatkan pemahaman tentang budaya organisasi dan dapat mengaplikasikannya di keseharian dalam bekerja.
2. Dukungan dan pengawasan manajemen harus ditingkatkan agar pegawai lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat meningkatkan hasil kerjanya. Dukungan bisa dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, penghargaan bisa berupa pujian atau kompensasi lain seperti piala, atau berupa uang. Pengawasan bisa dilakukan dengan melakukan SIDAK ke setiap bagian, dan memberikan sanksi yang lebih tegas bagi pelanggar peraturan, dimulai dengan surat pemberitahuan sampai pemberhentian kerja.
3. Untuk menciptakan budaya organisasi yang positif dibutuhkan kondisi yang kondusif diantara seluruh elemen yang ada dalam organisasi. Suasana yang kondusif dapat dilakukan dengan membangun komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dan antar pegawai itu sendiri. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperbanyak frekuensi komunikasi pimpinan kepada bawahan, pimpinan memberikan kesempatan pada pegawai untuk menyampaikan pendapat, ide, saran, gagasan dan hasil kreativitas mereka untuk

kemajuan instansi. Bisa dilakukan dalam rapat dengan memberikan waktu khusus untuk dengar pendapat antara semua peserta rapat.

4. Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai maka diperlukan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang lebih fokus untuk meningkatkan kompetensi dan dilaksanakan secara berkelanjutan. Pegawai bisa ikut dalam kursus, lokakarya, seminar, dan lain sebagainya yang bermanfaat bagi kemajuan instansi.

