

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi termasuk dalam kategori kuat, kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi, dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi.
 - a. Dimensi adaptabilitas dalam budaya organisasi termasuk dalam kategori paling kuat, sedangkan dimensi inovasi dan pengambilan keputusan dalam budaya organisasi termasuk dalam kategori paling lemah.
 - b. Dimensi kepribadian dalam kepuasan kerja termasuk dalam kategori paling kuat, sedangkan dimensi pengaruh sosial dalam kepuasan kerja termasuk dalam kategori paling lemah.
 - c. Dimensi kemampuan teknis dalam kinerja pegawai termasuk dalam kategori paling kuat, sedangkan dimensi kemampuan konseptual dalam kinerja pegawai termasuk dalam kategori paling lemah.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Taruna Bakti Bandung. Dengan demikian, jika budaya organisasi semakin kuat, maka kinerja pegawai di Yayasan Taruna Bakti Bandung juga akan semakin meningkat.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Taruna Bakti Bandung. Dengan demikian, jika kepuasan kerja semakin meningkat, maka kinerja pegawai di Yayasan Taruna Bakti Bandung juga akan semakin meningkat.
4. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Taruna Bakti Bandung. Kepuasan kerja berpengaruh lebih tinggi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Taruna Bakti Bandung dibandingkan dengan budaya organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh, maka beberapa saran terkait dengan penelitian ini yaitu:

1. Dimensi budaya organisasi di Yayasan Taruna Bakti yang paling rendah ialah inovasi dan pengambilan risiko, untuk itu maka Yayasan Taruna Bakti perlu memberikan kesempatan yang luas kepada para pegawai untuk berinovasi dan turut serta dalam pengambilan risiko. Inovasi yang dilakukan oleh para pegawai harus dihargai, bahkan didukung, sehingga Yayasan Taruna Bakti akan bergerak dinamis seiring dengan perkembangan jaman. Misalnya pegawai diberikan keleluasan untuk bekerja sesuai dengan kapasitasnya tanpa adanya tuntutan yang berlebihan dari pihak yayasan. Pengambilan risiko juga perlu melibatkan pegawai, sehingga risiko apapun yang diterima berkaitan dengan peningkatan kinerja Yayasan Taruna Bakti akan ditanggung oleh pegawai secara keseluruhan. Hal tersebut akan

meningkatkan komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap Yayasan Taruna Bakti.

2. Dimensi kepuasan kerja pegawai di Yayasan Taruna Bakti yang paling rendah ialah pengaruh sosial, untuk itu maka Yayasan Taruna Bakti perlu memberikan kesempatan, bahkan memfasilitasi agar para pegawai yang ada di lingkungan Yayasan Taruna Bakti mampu berinteraksi dengan optimal dengan lingkungan sosial yang ada. Selain itu, perlu diciptakan iklim kantor kondusif yang mendukung para pegawai untuk berhubungan secara optimal dengan lingkungan sosial yang ada melalui penciptaan koordinasi yang memungkinkan setiap pegawai mampu saling berinteraksi dan berkomunikasi secara baik.
3. Dimensi kinerja pegawai di Yayasan Taruna Bakti yang paling rendah ialah kemampuan konseptual, untuk itu maka bagi para dosen perlu diberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan dengan jenjang yang lebih tinggi. Sedangkan bagi para pegawai staf perlu diberikan pelatihan kerja yang memadai sehingga pekerjaan yang dilakukannya selalu diselesaikan dengan cara yang terbaik sesuai dengan perkembangan jaman. Hal tersebut dilakukan dalam kerangka aturan yang berlaku di Yayasan Taruna Bakti.