

BAB 5

SIMPULAN, REKOMENDASI, DAN IMPLIKASI

Pada bagian terakhir ini, penulis menyajikan simpulan dan saran-saran yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Universitas Pendidikan Indonesia Bandung. Simpulan merupakan kaitan logis dari konsep berpikir deduktif ke arah generalisasi. Adapun saran atau rekomendasi merupakan implikasi dari kesimpulan yang dapat dioperasionalisasikan atau diaplikasikan.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Komitmen Pegawai PT. BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang UPI Bandung, yang diukur melalui dimensi komitmen sikap, dan komitmen perilaku, berkategori **kuat**.
2. Budaya organisasi di PT. BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang UPI Bandung, yang diukur melalui dimensi budaya organisasi berorientasi hasil dan budaya organisasi berorientasi orang, dipersepsi **tinggi**.
3. Berdasarkan analisis korelasi koefisien pangkat, diperoleh *rho* lebih besar dari nilai kritis. Hal ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai secara positif dan signifikan.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, beberapa rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan dimensi yang dijadikan kajian pada variabel komitmen pegawai, dimensi komitmen perilaku (*behavioral commitment*) memiliki skor rata-rata terendah. Oleh karena itu salah satu upaya untuk meningkatkan komitmen pegawai, dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen pegawai dalam kesediaan menampilkan usaha. Perbaikan pada komitmen pegawai dalam kesediaan menampilkan usaha meliputi hal-hal sebagai berikut.
 - a. Peningkatan kepedulian pegawai terhadap masalah yang dihadapi perusahaan.
 - b. Peningkatan pemahaman pegawai akan pentingnya mendahulukan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi.
 - c. Peningkatan kesediaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan di luar jam kerja.
2. Berdasarkan dimensi yang dijadikan kajian pada variabel budaya organisasi, dimensi budaya organisasi berorientasi pada orang memiliki skor rata-rata terendah, terutama berkaitan dengan perhatian terhadap pengembangan personil. Oleh karena budaya organisasi berorientasi orang perlu ditingkatkan antara lain melalui upaya-upaya sebagai berikut.
 - a. Perusahaan memberikan peluang kepada Pegawai untuk mengikuti diklat/penataran yang relevan.

- b. Perusahaan memberikan peluang kepada pegawai untuk menyampaikan pendapat untuk perbaikan kualitas.
- c. Perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja.
- d. Pemberdayaan pegawai yang dilakukan perusahaan didasarkan pada potensi yang dimiliki.
- e. Perusahaan meningkatkan kesempatan kepada pegawai untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai baru yang dianggap paling sesuai.

5.3 Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen pegawai memberikan implikasi kepada Pimpinan Cabang agar dapat memahami sifat-sifat yang berkaitan dengan komitmen pegawai, sehingga faktor budaya organisasi dapat dimanipulasi untuk meningkatkan komitmen pegawai. Berdasarkan hal tersebut dalam upaya meningkatkan komitmen pegawai, pimpinan cabang dapat menciptakan budaya organisasi yang kondusif bagi peningkatan komitmen pegawai, dengan mensinergikan budaya organisasi berorientasi orang dengan budaya organisasi berorientasi tugas.
2. Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai telah mendukung teori yang terakumulasi selama ini. Namun demikian penelitian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen

perlu dilakukan, sehingga dapat melahirkan kembali temuan ilmiah yang lebih produktif.

