

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada Dompot Dhuafa Bandung menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kuat lemahnya budaya organisasi Dompot Dhuafa Bandung yang terdiri dari indikator inisiatif, pengarahan, dukungan dan pengawasan manajemen, integrasi dan identitas dinilai kuat oleh responden. Hal ini dibuktikan dari tinjauan kontinum budaya organisasi secara keseluruhan yang dikategorikan kuat. Mayoritas responden pada umumnya menilai budaya organisasi Dompot Dhuafa Bandung kuat. Skor tertinggi terdapat pada indikator identitas dan skor terendah terdapat di indikator dukungan dan pengawasan manajemen.
2. Gambaran tingkat produktivitas kerja Dompot Dhuafa Bandung yang terdiri dari indikator kemauan kerja, kemampuan kerja, perbaikan terus-menerus, peningkatan hasil pekerjaan dan memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan dinilai baik oleh responden. Hal ini dibuktikan dari tinjauan kontinum produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan yang dikategorikan tinggi. Skor tertinggi terdapat di indikator memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan sedangkan skor terendah terdapat pada indikator peningkatan mutu hasil pekerjaan.

3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pada Dompot Dhuafa Bandung. Artinya semakin kuat budaya organisasi diyakini dan diaktualisasikan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan pada Dompot Dhuafa Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada Dompot Dhuafa Bandung, maka penulis mengajukan beberapa hal yang dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam hal meningkatkan budaya organisasi serta meningkatkan produktivitas kerja pada Dompot Dhuafa Bandung :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai budaya organisasi Dompot Dhuafa Bandung , maka penulis merekomendasikan beberapa saran berikut:
 - a. Mengingat urgensi budaya organisasi maka implementasinya harus sangat serius, dikelola secara terencana dan rapi, dan dieksekusi dengan sponsorship total dari kalangan manajemen puncak melalui proses sosialisasi dan pemahaman, proses aktualisasi budaya ke dalam aktivitas kerja oprasional, dan proses evaluasi penerapan budaya tersebut dan pengaruhnya terhadap kinerja lembaga.
 - b. Untuk memperjelas arah, implementasi tersebut dimanifestasikan dalam sebuah road map implementasi. Sebelum seluruh proses itu berjalan, Direktur atau diwakili Manager HRD meminta semua divisi dan

subdivisi/biro serta lembaga-lembaga program dalam lingkup DD Bandung untuk menetapkan para Sponsor dan *Change Agent* yang akan menjamin mulusnya implementasi budaya organisasi di Dompot Dhuafa Bandung.

- c. Dibuat sebuah *template* berupa matriks yang menguraikan program dan aktivitas berdasarkan prinsip dasar Dompot Dhuafa Bandung.
 - d. Mempertahankan identitas lembaga dalam hal pemahaman dan loyalitas karyawan dan meningkatkan aspek dukungan dan pengawasan manajemen/pimpinan kepada bawahannya terutama dalam hal peningkatan kualitas dalam lingkup budaya organisasi.
 - e. Koordinasi antar divisi/unit atau antar atasan dan bawahan serta mekanisme pengambilan keputusan perlu ditingkatkan agar tercipta harmonisasi dalam lembaga.
2. Berdasarkan persepsi karyawan mengenai produktivitas kerja Dompot Dhuafa Bandung, maka penulis merekomendasikan beberapa saran berikut:
- a. Mempertahankan rasa cinta terhadap pekerjaan yang dimiliki karyawan dan tekad untuk berprestasi secara maksimal serta meningkatkan aspek peningkatan mutu hasil pekerjaan terutama terkait target dan kualitas dari pencapaian target tersebut.
 - b. Meminimalisir dampak kebosanan dalam rutinitas pekerjaan dengan program-program kompensasi yang bersifat pencerahan, rekreatif dan proporsional, sehingga tidak menurunkan produktivitas kerja karyawan.

- c. Secara berkala dan intensif dilakukan program *up-grading* karyawan berdasarkan *assesment* kebutuhan untuk menumbuhkan motivasi bekerja dan menambah pengetahuan serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, seperti melalui pelatihan-pelatihan, *benchmarking* ke lembaga sejenis, dan lain sebagainya.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya budaya organisasi pada Dompot Dhuafa Bandung yang terangkum dalam prinsip dasar lebih diyakini, dipahami, dan diaktualisasikan secara konsekuen dan integral untuk meningkatkan produktivitas kerja.
4. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja, oleh karena itu peneliti menyarankan bagi perusahaan atau pun pihak lain yang akan mengadakan penelitian lebih jauh mengenai produktivitas kerja untuk mencoba meneliti tentang aspek kelembagaan, peran kepemimpinan, aspek motivasional, lingkungan kerja atau aspek manajemen sumber daya manusia dan aspek-aspek lainnya.