

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

#### V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada Bab IV, maka beberapa kesimpulan yang berhasil diperoleh antara lain :

- a. Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perumahan dan Gedung Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta, dengan nilai koefisien standard sebesar 0,41 dan t hitung sebesar 4,43.
- b. Budaya kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perumahan dan Gedung Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta, dengan nilai koefisien standard sebesar 0,24 dan t hitung sebesar 2,62.
- c. Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perumahan dan Gedung Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta, dengan nilai koefisien standard sebesar 0,21 dan t hitung sebesar 3,41.
- d. Budaya kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perumahan dan Gedung Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta, dengan nilai koefisien standard sebesar 0,40 dan t hitung sebesar 6,77.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perumahan dan Gedung Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta, dengan nilai koefisien standard sebesar 0,43 dan t hitung sebesar 7,43.

#### V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas maka beberapa implikasi praktis yang diajukan adalah :

- a. Untuk meningkatkan karakteristik pekerjaan, Pimpinan perlu 1) memenuhi kualifikasi pekerjaan dengan menempatkan pegawai sesuai pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja serta memberikan penekanan

kepada pegawai untuk memenuhi kualifikasi pekerjaan, karena kualifikasi pekerjaan dianggap hal yang mendasar, kinerja tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar; 2) bermotivasi tinggi; motivasi sebagai faktor kritis, pegawai yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi; 3) Mempunyai orientasi pekerjaan positif; sikap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya, faktor orientasi pekerjaan positif dikatakan sebagai faktor utama untuk meningkatkan komitmen pegawai; 4) dewasa; pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal; 5) dapat bergaul dengan efektif; kemampuan untuk menetapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah aset yang sangat untuk meningkatkan komitmen organisasi.

b. Untuk meningkatkan budaya kerja, implikasinya bahwa: perlu ditingkatkan budaya kerja yang efektif dan efisien agar target pekerjaan dapat tercapai dan terciptanya suasana yang nyaman dalam upaya peningkatan komitmen organisasi. Adapun cara yang dapat dilakukan adalah: Pertama, memperbaiki sikap pegawai terhadap pekerjaannya seperti senang menerima tanggung jawab yang diberikan, menganggap kerja sebagai ibadah, menerima arahan pimpinan, dan dapat menyelesaikan pekerjaan. Cara kedua yaitu merubah perilaku pegawai dengan meningkatkan kedisiplinan, jujur dalam bekerja, tanggungjawab terhadap pekerjaan, kerjasama dengan rekanan dan evaluasi terhadap pekerjaan. Para pemimpin hanya mempekerjakan dan menjaga pegawai yang berpikir dan merasakan cara yang mereka tempuh. Kedua, para pemimpin mengindoktrinasi dan mensosialisasikan para pegawai dengan cara berpikir mereka. Ketiga, para pemimpin bertindak sebagai satu model peran yang mendorong pegawai untuk mengidentifikasi diri dengan mereka dan oleh karenanya menginternalisasikan keyakinan, nilai, dan asumsi-asumsi mereka. Bila organisasi berhasil, visi misi organisasi menjadi terlihat sebagai satu penentu utama keberhasilan organisasi.

Budaya kerja di Dinas Perumahan dan Gedung Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta harus senantiasa bersikap *adaptif* dan *inovatif* sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi, yang diasosiasikan dengan komitmen tinggi dalam periode waktu yang panjang. Para pegawai

Dinas Perumahan dan Gedung Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta perlu dilestarikan dan disosialisasikan dengan menanamkan budaya organisasi kepada pegawai baru, dan melestarikan budaya organisasi kepada pegawai yang lama agar budaya organisasi Dinas Perumahan dan Gedung Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta itu abadi dalam diri pegawai.

c. Untuk meningkatkan kepuasan kerja di Dinas Perumahan dan Gedung Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta, implikasinya dengan memberikan perhatian terhadap peningkatan karier/ pangkat bagi pegawai, sehingga mereka berusaha melaksanakan tugasnya dengan baik, memberikan penghargaan atau imbalan yang memadai, adil dan berkesinambungan bagi pegawai yang berprestasi, dan memberi pujian secara lisan maupun tertulis bagi pegawai yang melakukan tugasnya dengan baik dan disiplin. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan kerja yang sehat

### V.3 Saran

Beberapa saran terkait dengan keterbatasan dan implikasi yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu antara lain :

- a. Komitmen organisasi berkaitan erat dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi agar mampu bersaing dan memiliki keunggulan komparatif. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu strategi dalam mencapai keunggulan komparatif dalam era persaingan global. Pemberdayaan pegawai terasa mudah dilakukan bila terdapat komitmen yang kuat dari dalam organisasi baik secara individual maupun organisasional.
- b. Penelitian lanjutan perlu mengembangkan model pengukuran dengan variabel lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai Dinas Perumahan dan Gedung Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta dengan bermacam metode penelitian.
- c. Kepada para pembaca yang melihat masih banyaknya kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini untuk memberikan kritik, sumbang saran yang dapat dijadikan masukan dalam penyempurnaan penulisan ini.