

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. Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap budaya organisasi di Pusdiklat Bahasa Badiklat Kemhan RI.
- b. Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap budaya organisasi di Pusdiklat Bahasa Badiklat Kemhan RI.
- c. Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi di Pusdiklat Bahasa Badiklat Kemhan RI.
- d. Komunikasi interpersonal tidak terbukti berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi di Pusdiklat Bahasa Badiklat Kemhan RI.
- e. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi di Pusdiklat Bahasa Badiklat Kemhan RI
- f. Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui budaya organisasi di Pusdiklat Bahasa Badiklat Kemhan RI .
- g. Komunikasi interpersonal berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui budaya organisasi di Pusdiklat Bahasa Badiklat Kemhan RI.

V.2 Implikasi Manajerial

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

- a. Untuk meningkatkan komitmen organisasi Pusdiklat Bahasa Badiklat Kemhan RI, implikasi yang perlu dilakukan yaitu : menanamkan sikap loyal terhadap organisasi dengan memberikan pemahaman kepada pegawai bahwa keberhasilan Pusdiklat Bahasa Badiklat Kemhan RI adalah keberhasilan bersama yaitu antara pegawai dan organisasi, melibatkan

pegawai dalam kegiatan yang dilaksanakan, menanamkan nilai – nilai dan tujuan organisasi serta memberikan kepercayaan kepada pegawai dengan memberikan tugas sesuai dengan kemampuannya.

b. Untuk meningkatkan kepemimpinan, implikasinya bahwa :

- 1) Seorang pemimpin memiliki fungsi Interpersonal (*The Interpersonal Roles*). Fungsi ini dapat ditingkatkan melalui jabatan formal yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan antara pemimpin dengan orang lain. Fungsi interpersonal terbagi menjadi tiga, yaitu : Pertama, sebagai Simbol Organisasi (*Figurehead*). Kegiatan yang dilakukan dalam menjalankan fungsi sebagai simbol organisasi umumnya bersifat resmi, seperti menjamu makan siang pelanggan. Kedua, sebagai Pemimpin (*Leader*). Seorang pemimpin menjalankan fungsinya dengan menggunakan pengaruhnya untuk memotivasi dan mendorong pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi. Ketiga, Sebagai Penghubung (*Liaison*). Seorang pemimpin juga berfungsi sebagai penghubung dengan orang diluar lingkungannya, disamping ia juga harus dapat berfungsi sebagai penghubung antara manajer dalam berbagai level dengan bawahannya.
- 2) Seorang pemimpin memiliki fungsi Informasional (*The Informational Roles*). Seringkali pemimpin harus menghabiskan banyak waktu dalam urusan menerima dan menyebarkan informasi. Ada tiga fungsi pemimpin disini: (a) Sebagai Pengawas (*Monitor*). Untuk mendapatkan informasi yang valid, pemimpin harus melakukan pengamatan dan pemeriksaan secara kontinyu terhadap lingkungannya, yakni terhadap bawahan, atasan, dan selalu menjalin hubungan dengan pihak luar. (b) Sebagai Penyebar (*Disseminator*). Pemimpin juga harus mampu menyebarkan informasi kepada pihak-pihak yang memerlukannya. (c) Sebagai Juru Bicara (*Spokesperson*). Sebagai juru bicara, pemimpin berfungsi untuk menyediakan informasi bagi pihak luar.
- 3) Seorang pemimpin memiliki fungsi Pembuat Keputusan (*The Decisional Roles*) : (a) Sebagai Pengusaha (*Entrepreneurial*).

Pemimpin harus mampu memprakarsai pengembangan proyek dan menyusun sumber daya yang diperlukan. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki sikap proaktif. (b) Sebagai Penghalau Gangguan (*Disturbance Handler*). Pemimpin sebagai penghalau gangguan harus bersikap reaktif terhadap masalah dan tekanan situasi. (c) Sebagai Pembagi Sumber Dana (*Resource Allocator*). Disini pemimpin harus dapat memutuskan kemana saja sumber dana akan didistribusikan ke bagian-bagian dari organisasinya. Sumber dana ini mencakup uang, waktu, perbekalan, tenaga kerja dan reputasi. (d) Sebagai Pelaku Negosiasi (*Negotiator*). Seorang pemimpin harus mampu melakukan negosiasi pada setiap tingkatan, baik dengan bawahan, atasan maupun pihak luar.

c. Untuk meningkatkan komunikasi interpersonal yang efektif maka dapat dilakukan dengan (1) keterbukaan setiap berinteraksi dengan orang lain, dan keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimulus yang datang; (2) empati, yaitu merasakan sebagaimana dirasakan orang lain, suatu perasaan bersama perasaan orang lain; (3) dukungan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan, misalnya dengan gerakan tubuh; (4) kepositifan yaitu terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang, dan perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan; dan (5) kesetaraan yaitu jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesetaraan, bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesetaraan tidak bisa berkomunikasi, tetapi hendaknya diketahui kesetaraan kepribadian mereka.

d. Untuk meningkatkan budaya organisasi di lingkungan Pusdiklat Bahasa Badiklat Kemhan, implikasinya pelaksanaan budaya organisasi ke depan perlu ditingkatkan agar tercipta suasana yang nyaman dan mendukung upaya peningkatan budaya organisasi. Adapun cara yang dapat dilakukan adalah : Pertama, para pemimpin harus mengajak para pegawai untuk berpikir, bertindak dan merasakan cara yang mereka tempuh. Kedua, para pemimpin melakukan indoktrinasi dan sosialisasi kepada para pegawai untuk menanamkan nilai budaya yang dianggap masih bernilai positif.

Ketiga, para pemimpin bertindak sebagai satu model peran yang mendorong pegawai untuk mengidentifikasi diri dengan mereka dan menginternalisasikan keyakinan, nilai, dan asumsi-asumsi mereka. Bila organisasi berhasil, visi misi organisasi menjadi terlihat sebagai satu penentu utama keberhasilan organisasi. Budaya organisasi di Pusdiklat Bahasa Badiklat Kemhan harus senantiasa bersikap *adaptif* dan *inovatif* sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi, yang diasosiasikan dengan komitmen tinggi dalam periode waktu yang panjang. Para pegawai dalam suatu organisasi beradaptasi dengan budaya organisasi melalui sosialisasi; yaitu suatu proses yang membantu para pegawai memahami cara-cara organisasi menjalankan pekerjaan. Budaya organisasi Pusdiklat Bahasa Badiklat Kemhan perlu dilestarikan dan disosialisasikan dengan menanamkan budaya organisasi kepada pegawai baru, dan melestarikan budaya organisasi kepada pegawai yang lama agar budaya organisasi Pusdiklat Bahasa Badiklat Kemhan itu abadi dalam diri pegawai.

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 karyawan terasa mudah dilakukan bila terdapat komitmen yang kuat dari dalam organisasi baik secara individual maupun organisasional.
- b. Pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan saran apabila bawahan mempunyai kesulitan, memberikan penghargaan bagi yang berprestasi. Bila pemimpin mampu memimpin bawahannya maka komitmen pegawai akan terus meningkat. Untuk itu, pemimpin perlu mengevaluasi diri tentang budaya organisasi yang diterapkan, kepemimpinan yang

dilaksanakan, komunikasi interpersonal yang digunakan, dan komitmen organisasi yang dilaksanakan. Selain itu pemimpin harus memiliki sifat-sifat yang menyenangkan semua orang yaitu: adil, suka melindungi, penuh inisiatif, penuh daya tarik, dan penuh percaya diri.

c. Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasi, oleh karena itu, para pegawai disarankan untuk meningkatkan komunikasi interpersonal antara pegawai dengan atasan dan antar pegawai, dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan hubungan yang semakin baik. Dengan menciptakan komunikasi interpersonal yang positif dan kondusif maka akan tercipta suasana saling terbuka, keakraban, nilai kebersamaan yang memungkinkan anggota organisasi dapat bekerja dengan lancar, dapat menghindari terjadinya konflik, dan kesulitan diantara mereka dapat diatasi, sehingga tujuan dapat dicapai sebagaimana dengan yang diharapkan.

d. Penerapan budaya organisasi perlu ditingkatkan secara sistematis serta konsisten melalui sikap dan perilaku yang mengarah pada peningkatan semangat kerja, loyalitas, disiplin, keterlibatan dan keberpihakan dalam organisasi, termasuk kesetiaan terhadap tugas serta menerima tujuan dan norma-norma yang berlaku, mematuhi peraturan, berperan aktif dalam kegiatan dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan.

e. Penelitian lanjutan perlu mengembangkan model pengukuran dengan variabel lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi di Pusdiklat Bahasa Badiklat Kemhan RI dengan bermacam metode penelitian.

f. 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.