

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Setelah menguraikan dan membahas permasalahan kasus di atas maka penulis berkesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang relevan dan perhitungan statistik yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang langsung positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh langsung sebesar 22.65% artinya jika budaya organisasi baik maka kepuasan kerja akan baik pula.
- b. Berdasarkan hasil penelitian yang relevan dan perhitungan statistik yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung yang langsung positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh langsung sebesar 5.71% artinya jika kompensasi baik maka kepuasan kerja akan baik pula.
- c. Berdasarkan hasil penelitian yang relevan dan perhitungan statistik yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang langsung positif terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh langsung sebesar 9.12% artinya jika budaya organisasi baik maka komitmen organisasi akan baik pula.
- d. Berdasarkan hasil penelitian yang relevan dan perhitungan statistik yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung yang langsung positif terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh langsung sebesar 11.56% artinya jika kompensasi baik maka komitmen organisasi akan baik pula.
- e. Berdasarkan hasil penelitian yang relevan dan perhitungan statistik yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh

langsung yang langsung positif terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh langsung adalah 19.98% artinya jika kepuasan kerja baik maka komitmen organisasi akan baik pula.

V.2 Implementasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dari tiga variabel yaitu budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut perlu ditingkatkan lagi pengaruhnya pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia melalui indikator-indikator variabel tersebut yang dipandang sangat kuat.

- a. Budaya organisasi merupakan variabel pengaruh yang paling besar dan mendominasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, dimana budaya merupakan perekat sosial yang menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standart apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan karyawannya sehingga dukungan manajemen amat sangat membantu untuk menuju tujuan baik dari visi dan misi suatu organisasi itu sendiri.
- b. Meningkatkan kesejahteraan pegawai Kementerian Pertanian agar lebih loyal kepada organisasi. Selain itu, pihak manajerial tetap harus menjaga tingkat komitmen organisasi pegawai baik dari segi Komitmen Afektif (seperti: kesetiaan pada organisasi, keterlibatan aktif dalam organisasi dan menerima nilai-nilai & tujuan organisasi, komitmen berkelanjutan (seperti: memperoleh keuntungan dengan bertahan didalam organisasi, berada pada jabatan yang sayang untuk ditinggalkan, mengharuskan kebutuhan karena usia) dan komitmen normatif (seperti: memiliki rasa kebersamaan yang kuat, balas jasa karyawan terhadap organisasi).
- c. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai terkait keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan akan tercapai saat pegawai dapat mempergunakan keragaman keterampilan dalam mengerjakan

pekerjaannya. Perlunya memberikan tanggung jawab kepada pegawai Kementerian Pertanian Republik Indonesia untuk mempergunakan kemampuan dan keahlian yang dimiliki agar tercipta suatu inovasi baru didalam menyelesaikan pekerjaan agar tidak menjadi monoton atau membosankan. Selain itu pihak manajerial tetap perlu menjaga tingkat kepuasan pegawai dengan baik.

- d. Memperbaiki desain pekerjaan pegawai, kondisi dan tata letak fisik pekerjaan agar lebih teratur dan jelas sehingga pegawai dapat dengan fokus mengerjakan yang menjadi bagian dan tanggung jawabnya. Selain itu, pihak manajerial harus selalu memperhatikan kompensasi baik kompensasi langsung dan tidak langsung yang harus diterima oleh pegawai di Kementerian Pertanian Republik Indonesia

V.3. Saran

Beberapa saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti selanjutnya, yang ingin meneliti ada objek institusi pemerintah saat memberikan kuesioner hendaknya dapat menemui responden secara langsung/tatap muka. Akan lebih baik jika dilaksanakan dalam situasi dan kondisi yang kondusif bagi responden untuk mengisi kuesioner yang diberikan, misalnya saat tidak bekerja. Dengan cara ini diharapkan dapat mengurangi bias yang dimungkinkan terjadi karena responden menjawab item pertanyaan dengan terburu-buru dan terpengaruh responden lain.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, saat pembuatan kuesioner kiranya menggunakan kalimat yang mudah dipahami oleh responden singga tidak menimbulkan ambiguitas atau multi makna agar maksud pernyataan dapat ditangkap dengan baik oleh responden.
- c. Untuk penelitiannya selanjutnya, masih ada faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang perlu dikaji lebih jauh

seperti stres kerja, lingkungan kerja, iklim organisasi, kecerdasan emosional dan sebagainya.

