

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diketengahkan dalam bab sebelumnya dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja. Adanya pengaruh langsung ini memberikan pengertian bahwa budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
- b. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja. Adanya pengaruh langsung ini memberikan pengertian bahwa gaya kepemimpinan yang kuat akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan..
- c. Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja. Adanya pengaruh langsung ini memberikan pengertian bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
- d. Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.
- e. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.
- f. Budaya organisasi berpengaruh tak langsung terhadap efektivitas kerja melalui komitmen organisasi.
- g. Gaya kepemimpinan berpengaruh tak langsung terhadap efektivitas kerja melalui komitmen organisasi.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan simpulan di atas terdapat konsekuensi logis sebagai berikut:

Oleh karena efektivitas kerja karyawan dipengaruhi langsung oleh budaya organisasi, maka efektivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menguatkan budaya organisasi melalui indikator-indikatornya yaitu keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, misi dan perkembangan organisasi. Jadi, secara organisasi, management STIMar “AMI” melakukan upaya-upaya yang

menguatkan faktor keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, misi dan perkembangan organisasi.

Oleh karena efektivitas kerja karyawan dipengaruhi langsung oleh kepemimpinan, maka komitmen karyawan dapat ditingkatkan dengan menguatkan kepemimpinan melalui indikator-indikator yaitu pimpinan menunjukkan perilaku yang berorientasi tugas, perilaku yang berorientasi hubungan dan perilaku yang berorientasi perubahan. Jadi, secara simultan pimpinan memberikan tugas kepada karyawan, menjaga hubungan baik dengan mereka, mengarahkan dan membimbing mereka ke arah perubahan yang lebih baik. Secara spesifik, pimpinan agar lebih akomodatif terhadap cara-cara baru untuk mencapai target kerja. Upaya-upaya yang dapat dilakukan adalah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencoba metode baru dan memonitor hasilnya, melakukan diskusi secara rutin terhadap cara-cara inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan bilamana perlu melakukan *benchmarking* dengan perusahaan sejenis.

Oleh karena efektivitas kerja karyawan dipengaruhi langsung oleh komitmen organisasi, maka efektivitas kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan komitmen mereka melalui indikator-indikator yaitu ikatan emosional, identifikasi diri, keterlibatan dalam kegiatan organisasi, pertimbangan finansial, loyalitas, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Secara spesifik, upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh STIMar "AMI" adalah mensosialisasikan tentang pentingnya menjaga komitmen janji dan ekspektasi pada *next process* baik internal maupun eksternal, upaya selanjutnya adalah melakukan rapat rutin guna menindaklanjuti apa yang telah ditargetkan.

Dari hasil penelitian dan simpulan di atas diperoleh bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengisyaratkan bahwa komitmen karyawan STIMar "AMI" sudah cukup baik sehingga kedua faktor tersebut menjadi tidak signifikan terhadap komitmen karyawan. Dengan kata lain untuk meneguhkan dan memperkuat komitmen karyawan dapat dilakukan melalui variabel lainnya misalnya melalui *reward management*.

V.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja karyawan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

Pimpinan STIMar “AMI” Jakarta agar menjalankan perannya dengan cara mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai tujuan atau program yang telah ditetapkan. Pada saat yang bersamaan, pimpinan juga memelihara hubungan yang baik dengan karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan secara manusiawi. Guna mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi dari eksternal, peran pemimpin sangat diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi melalui *training* dan *coaching*. Selanjutnya dalam mengatasi masalah karyawan baik yang bersifat personal dan banyaknya masalah internal, pemimpin berpeluang untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

Organisasi STIMar “AMI” sebaiknya agar lebih memperhatikan kepemimpinan (*leadership*) dari setiap pimpinan karena hal ini sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan efektivitas kerja. Oleh karena itu para pimpinan sudah dilayakannya dimonitor tidak hanya secara kuantitatif yakni berdasarkan target angka-angka melainkan juga perilaku dan usaha mereka dalam mencapai atau meraih target tersebut. Para pimpinan juga disarankan harus dapat menjadi manajer yang mampu memahami karyawannya secara personal, menghargai mereka, memberikan tugas dan mendorong mereka dalam mencari alternatif pemecahan masalah yang sulit.

Oleh karena variabel komitmen organisasi mempengaruhi efektivitas kerja dan tidak dipengaruhi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, maka perlu memperkuat komitmen organisasi misalnya dengan menerapkan *reward management*, *outbond training*, *gathering*, *sport festival*. Hal ini diharapkan mampu mengokohkan kebersamaan yang pada urutannya memperkuat komitmen karyawan.

Disarankan semua pihak mulai dari pimpinan sampai dengan karyawan agar senantiasa menjaga komitmen organisasi antara lain dengan melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab yang berorientasi pada *customer satisfaction*. Oleh karena itu pimpinan STIMar “AMI” disarankan perlu

memperluas perspektif tentang efektivitas kerja karyawan agar karyawan selalu produktif sehingga setiap aktivitasnya berujung pada kinerja karyawan yang sesuai dengan target institusi dan semua pemangku kepentingan (*stake-holder*) dapat menikmati hasilnya secara berkesinambungan.

