

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekolah Dasar Negeri Padurenan II, artinya apabila budaya organisasi berjalan dengan baik sehingga komitmen organisasinya juga berjalan baik, apabila budaya organisasinya tidak berjalan dengan baik maka komitmen organisasinya pun akan ikut tidak baik, sehingga berpengaruh negatif bagi organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi dan Surya (2017:289-316) serta Titioka dan Siahainenia (2019:73-97) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Budaya organisasi pada Sekolah Dasar Negeri Padurenan II harus diperhatikan kembali, hal ini diperoleh dari skor jawaban terendah yaitu sebesar 2,13 indikator aturan-aturan dengan pernyataan saya selalu hadir tepat waktu dan mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan. Pada saat seperti ini, peran dari pimpinan harus mampu memengaruhi para bawahannya agar dapat meneladani sebuah budaya kerja, dengan begitu pegawai dapat memiliki *role model* yang positif sehingga dampaknya budaya organisasi dapat dirasakan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekolah Dasar Negeri Padurenan II, artinya apabila kepuasan kerja berjalan dengan baik maka komitmen organisasinya akan berjalan baik, dan sebaliknya jika kepuasan kerjanya kurang baik maka komitmen organisasinya pun akan kurang baik sehingga berpengaruh negatif bagi organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widayanti & Sariyathi (2016:7022) serta Puspita et al., 2017:31-39 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan kerja di Sekolah Dasar Negeri Padurenan II perlu diperhatikan kembali, hal ini diperoleh dari penelitian pada variabel kepuasan kerja diperoleh skor rata-rata jawaban responden paling rendah pada indikator kepuasan terhadap supervisi atasan yang berkaitan dengan komunikasi dan arahan yang diberikan oleh

atasan dengan skor 3,81. Bagi pimpinan disarankan untuk melakukan rapat internal setiap satu minggu sekali, agar dapat lebih banyak menampung tiap masukan dan komunikasi yang lebih baik lagi. Sehingga hal tersebut dapat membangun kepercayaan dan saling pengertian antara para pegawai dengan pimpinan.

Organisasi perlu mempertegas aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya terhadap para pegawai yang terlambat masuk, serta bagi pimpinan untuk memperhatikan dan mampu berkomunikasi lebih baik lagi pada para pegawai agar komitmen organisasi pegawai dapat meningkat. Karena berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat memengaruhi secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai.

## **5.2. Saran**

Dari simpulan yang penulis sampaikan, maka saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian pada variabel budaya organisasi diperoleh skor rata-rata jawaban responden yang paling rendah pada indikator aturan-aturan berkaitan dengan saya selalu hadir tepat waktu dan mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan dengan skor rata-rata sebesar 2,13 (pernyataan no. 6). Sehingga disarankan kepada Sekolah Dasar Negeri Padurenan II harus lebih tegas lagi terhadap pegawai yang sering terlambat masuk.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kepuasan kerja diperoleh skor rata-rata jawaban responden paling rendah pada indikator kepuasan terhadap supervisi atasan yang berkaitan dengan komunikasi dan arahan yang diberikan oleh atasan dengan skor rata-rata 3,81 (pernyataan no. 4). Disarankan untuk melakukan rapat internal setiap satu minggu sekali, agar dapat lebih banyak menampung tiap masukan dan komunikasi yang lebih baik lagi.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel komitmen organisasi diperoleh skor rata-rata jawaban responden paling rendah pada indikator komitmen berkelanjutan yang berkaitan dengan sangat sulit bagi saya untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang ini (pernyataan no. 4), dengan rata-rata skor 4,03. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi, dan apabila ini terus terjadi akan menyebabkan tingginya tingkat

perputaran pegawai. Untuk meningkatkannya ada beberapa faktor yang memengaruhi, untuk mempermudah organisasi cukup melihat faktor mana yang paling kritis yakni faktor dengan nilai aktual terendah yang apabila ditambahkan dapat meningkatkan komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Negeri Padurenan II.