

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Negeri Medan. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai Universitas Negeri Medan.
2. Kompensasi memberikan pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain bahwa pemberian kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Negeri Medan. Semakin baik sistim kompensasi yang diberikan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai Universitas Negeri Medan.
3. Efikasi diri memberikan pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain bahwa efikasi diri memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Negeri Medan. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai Universitas Negeri Medan.
4. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keomitmen organisasi pegawai Universitas Negeri Medan. Semakin

5. baik budaya organisasi yang diterapkan, akan semakin tinggi pula komitmen organisasi pegawai Universitas Negeri Medan.
6. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Negeri Medan. Semakin baik sistem kompensasi yang diberlakukan akan semakin tinggi pula komitmen organisasi pegawai Universitas Negeri Medan.
7. Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Dengan perkataan lain efikasi diri memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Negeri Medan. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki akan semakin tinggi pula komitmen organisasi pegawai Universitas Negeri Medan.
8. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Negeri Medan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki akan semakin tinggi pula komitmen organisasi pegawai Universitas Negeri Medan.
9. Model komitmen organisasi pegawai yang adaptif diterapkan di Universitas Negeri Medan dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus budaya organisasi, kompensasi, efikasi diri, dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel endogenusnya terbukti secara empiris. Model komitmen organisasi pegawai temuan penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan komitmen organisasi pegawai dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu: melalui penguatan budaya organisasi, kompensasi,

efikasi diri, dan peningkatan kepuasan kerja yang secara langsung akan menyebabkan terjadinya komitmen organisasi yang kuat. Selain itu, dapat juga dilakukan melalui penguatan budaya organisasi, kompensasi, dan efikasi diri yang akan menyebabkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja, yang selanjutnya akan meningkatkan komitmen organisasi menjadi kuat.

1.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian sebagaimana dikemukakan di atas, maka beberapa implikasi penelitian didapatkan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi merupakan faktor dominan dalam organisasi, sehingga wajar jika komitmen selalu menjadi focus perhatian yang berkelanjutan untuk dijadikan sebagai objek penelitian. Komitmen organisasi sendiri terdiri dari tiga dimensi yakni *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (Komitmen berkelanjutan), dan *normative commitment* (komitmen normatif). Komitmen afektif menyangkut dengan keinginan (*want to*), artinya seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat, ianya bekerja dalam organisasi karena menginginkannya. Selanjutnya komitmen berkelanjutan diartikan bahwa seseorang memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan (*need to*). Sedangkan komitmen *normative* diselaraskan dengan perasaan keharusan, artinya seseorang dengan komitmen normatif yang kuat bertahan dalam organisasi karena merasa “seharusnya” (*ought to*). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, namun tidak semuanya diteliti. Penentuan faktor-faktor yang menjadi pilihan dalam penelitian ini merupakan faktor dominan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi.

Terdapat empat faktor yang diduga dominan mempengaruhi komitmen organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung sebagaimana dibahas sebelumnya.

2. Selain komitmen organisasi yang dijadikan sebagai variable endogen dengan empat variabel sebagai variable eksogen, kepuasan kerja juga dijadikan sebagai variable endogen untuk tiga variabel eksogen. Dari tiga variable yang dijadikan sebagai variable eksogen terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa ketiga variable tersebut memberikan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja,
3. Penelitian ini menemukan bahwa keempat variable eksogenius yakni budaya organisasi, kompensasi, efikasi diri dan kepuasan kerja, secara langsung dapat menimbulkan komitmen organisasi. Artinya bahwa budaya organisasi, kompensasi, efikasi diri, dan kepuasan kerja yang baik secara langsung dapat menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi bagi pegawai Universitas Negeri Medan
4. Ditemukan juga bahwa tiga variable eksogen, budaya organisasi, kompensasi, dan efikasi diri secara tidak langsung dapat mempengaruhi komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Negeri Medan.

5.1. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian ini, berikut dikemukakan beberapa rekomendasi atau saran sebagai berikut :

1. Untuk membangun komitmen organisasi pegawai di Universitas Negeri Medan, diperlukan perhatian terhadap kepuasan kerja bagi pegawai Universitas Negeri

Medan. Penciptaan kepuasan kerja tersebut khususnya perhatian pada indikator Kondisi Pekerjaan dan kelompok kerja, Kondisi pekerjaan terkait dengan kesesuaian pekerjaan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki; kepentingan dan tantangan dari pekerjaan; kejelasan peran; dan kondisi pekerjaan yang mendorong tercapainya tujuan. Kelompok kerja terkait dengan persahabatan antar pegawai; kepemilikan keterampilan yang diperlukan; dan dukungan rekan kerja.

2. Untuk meningkatkan komitmen organisasi sekaligus melalui kepuasan kerja juga dapat dilakukan dengan membangun budaya organisasi, kompensasi, dan efikasi diri pegawai di Universitas Negeri Medan.
3. Budaya organisasi yang kondusif bercirikan masyarakat ilmiah yang mencerminkan pola sikap ilmiah dalam masyarakat ilmiah perlu dibangun khususnya pada indikator Keagresifan, perhatian terhadap hal-hal yang rinci, dan orientasi tim. Keagresifan terkait dengan sejauh mana individu memiliki sifat agresifitas, memiliki sifat kompetitif, dan tidak bersantai dalam organisasi.

Perhatian terhadap hal-hal yang rinci terkait dengan sejauhmana pegawai diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, memperlihatkan analisis, dan memperlihatkan perhatian kepada rincian pekerjaan. Sedangkan orientasi tim mengarah kepada sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, dan dorongan agar terciptanya kebersamaan dalam bekerja

4. Kompensasi dibangun khususnya pada indikator kecakapan, dan tanggung jawab. Kecakapan mengarah kepada rasa puas dan harga diri baik dari teman sejawat maupun dari atasan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung

jawabnya. Sedangkan tanggung jawab mengarah kepada faktor penyelesaian tugas dan target kerja.

5. Efikasi diri dibangun dengan memperhatikan pengalaman dan ekspektasi tentang pekerjaan yang dihadapi. Pengalaman mengarah kepada dukungan pengalaman terhadap kemampuan dan suasana kerja.



THE
Character Building
UNIVERSITY