

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian sebagaimana yang telah terlihat pada bab sebelumnya dan rumusan masalah yang telah dijawab, maka disebutkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi di PT Bank BRISyariah Malang Raya tergolong kuat dengan prosentase 94% artinya karyawan di PT Bank BRISyariah Malang Raya meyakini dan melaksanakan nilai-nilai perusahaan sehingga nilai-nilai tersebut tertanam dan menjadi suatu kepribadian PT Bank BRISyariah yang menjadi ciri khas dan membedakan dengan organisasi lain.
2. Tingkat komitmen organisasi di PT Bank BRISyariah Malang Raya pada kategori sedang dengan prosentase 86%. Artinya komitmen karyawan terhadap PT Bank BRISyariah belum cukup tinggi, karyawan masih mudah dipengaruhi, memungkinkan munculnya dampak negatif bagi perusahaan seperti keluarnya karyawan dari organisasi tersebut, hilangnya kepercayaan nasabah, dan kerugian perusahaan.
3. Terdapat hubungan terbalik antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di PT Bank BRISyariah Malang Raya. Dapat dilihat dari koefisien korelasi (r_{xy}) -0,289 bernilai negatif dengan peluang ralat 0,05 atau 5% pada taraf signifikan 0,021 atau kurang dari 0,05. Hasil tersebut menolak hipotesa "Ada Hubungan positif Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen

Organisasi di PT. Bank BRISyariah Malang Raya”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi kuat maka komitmen organisasi rendah begitu sebaliknya jika budaya organisasi lemah maka komitmen organisasi akan tinggi.

B. Saran

Beberapa saran dari peneliti yang diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat, adapun saran tersebut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan budaya organisasi yang kuat terwujud dalam bentuk fisik, perilaku, maupun verbal dapat lebih konsisten lagi dilaksanakan sehingga karyawan akan lebih nyaman dan lebih terbangun rasa kekeluargaan dalam organisasi tersebut, pada akhirnya rasa kekeluargaan tersebut melahirkan sebuah komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Selain itu untuk menambah komitmen karyawan (a) diadakan program pelatihan, (b) mengkomunikasikan lagi kepada karyawan tentang visi dan misi perusahaan, (c) menciptakan komunikasi yang hangat antara atasan dan bawahan, (d) tetap menjaga tradisi organisasi yang baik, (e) perusahaan hendaknya lebih memperhatikan perkembangan karier karyawan, (f) menjunjung keadilan organisasi kepada karyawan, (g) merekrut karyawan berdasarkan nilai-nilai organisasi.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan karyawan lebih meningkatkan komitmen organisasi dengan cara:

(1) Melibatkan diri secara aktif dalam semua kegiatan atau acara yang diadakan perusahaan yang senantiasa dapat memupuk rasa kekeluargaan dan dapat menciptakan kecintaan terhadap perusahaan, (b) menjadikan visi dan misi sebagai pijakan dalam berperilaku.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini budaya organisasi hanya memberikan pengaruh 28,9% terhadap komitmen organisasi, sehingga masih ada banyak faktor selain budaya organisasi yang dapat dijadikan bahan kajian untuk penelitian selanjutnya. Beberapa faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi seperti karakteristik organisasi, karakteristik individu, pengalaman kerja.

Peneliti selanjutnya diharapkan menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menutupi kelemahan pada penelitian ini. Disarankan bagi peneliti lain lebih memperdalam pada *blue print* dengan berkonsultasi lebih dari satu ahli atau menggunakan validitas isi Aiken's V maupun validitas isi Lawshe's CVR. Selain itu peneliti selanjutnya harus mempersiapkan waktu yang lebih panjang dalam penyebaran kuisisioner supaya responden lebih nyaman dan tidak tergesa-gesa dalam memberikan jawabannya juga tidak memberikan jawaban yang asal-asalan. Hal ini dimaksudkan agar aitem dalam kuisisioner tidak banyak yang gugur. Untuk validitas tampilan peneliti selanjutnya harus mengemas kuisisioner dalam bentuk yang praktis dan menarik.