

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada penelitian ini mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi maka dapat diambil kesimpulan berikut:

1. Budaya organisasi yang dimiliki pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi termasuk kategori kuat dalam berbudaya, dimana pegawai mampu memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya sehingga efektivitas kerja pun meningkat yang menghasilkan orientasi hasil kerja yang tinggi. Hal ini juga dikarenakan pegawai mampu mengerjakan tugas tepat waktu sesuai dengan jam kerjanya dan menjaga stabilitas dalam organisasi. Untuk kinerja pegawai dalam kategori baik, dimana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan mempunyai kreativitas tinggi sehingga dapat mencapai hasil kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu melakukan tugasnya dengan memperhatikan kualitas pekerjaan guna mencapai tujuan yang optimal. Selain itu, secara kuantitas pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai target yang diharapkan. Sementara itu, komitmen yang dimiliki pegawai dalam kategori tinggi, dimana pegawai merasakan permasalahan dalam organisasi. Ini menunjukkan adanya ikatan emosional dalam diri pegawai karena ingin menjadi bagian dari organisasi. Selain itu, pegawai memilih untuk bertahan dengan pekerjaannya karena adanya kesadaran dari dalam diri pegawai akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi. Pegawai juga menyadari bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika budaya organisasi yang dimiliki pegawai kuat maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai secara langsung. Hal ini berarti budaya organisasi dapat membuat kinerja pegawai

meningkat, meskipun tetap diperlukan upaya untuk lebih memperkuat budaya organisasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai visi misi organisasi.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan. Artinya jika budaya organisasi yang dimiliki pegawai kuat maka semakin tinggi pula komitmen organisasional yang ada pada diri pegawai. Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti, semakin kuat budaya tersebut, maka semakin tinggi komitmen mereka pada nilai-nilai itu.
4. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Sebagian besar pegawai memiliki nilai komitmen organisasi yang tinggi sehingga pegawai mampu menciptakan kinerja yang baik dan akan terus meningkatkannya. Adanya komitmen organisasi yang tinggi akan menunjang tercapainya kinerja pegawai yang memuaskan karena akan diselesaikan atas inisiatif pegawai itu sendiri tanpa paksaan.
5. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* berpengaruh positif dan signifikan. Artinya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasional dengan indikator-indikator pembentuknya. Budaya organisasi yang menjadi sistem nilai dari setiap anggota organisasi membutuhkan komitmen organisasi untuk mendapatkan kinerja yang optimal. Sehingga komitmen yang baik dari pegawai membuat adanya budaya yang diterapkan berpengaruh terhadap kinerja.

## **6.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Dari aspek budaya organisasi hendaknya pegawai tetap menjaga stabilitas kerja dengan harapan organisasi dapat berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Dari aspek komitmen organisasional meskipun sudah dalam kategori cukup berkomitmen akan tetapi hendaknya pegawai bisa memilah-milah antara masalah di dalam organisasi dan masalah pribadi.

3. Dari aspek kinerja pegawai meskipun dalam kategori baik, diharapkan untuk tetap mempertahankan kinerja pegawai akan tetapi hendaknya pegawai datang dan pulang tepat pada waktunya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian yang telah dibahas ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya dan variabel penelitiannya pun dapat dikembangkan ke variabel-variabel yang lain.