

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan PLS untuk menguji pengaruh variabel Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi tidak memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasional pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar. Pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, serta kepercayaan dan filsafat adalah pengukur dari budaya organisasi. Semakin tinggi pengukur tersebut diterapkan maka semakin tinggi pula komitmen yang diberikan kepada organisasinya.
2. Budaya Organisasi memiliki kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar dimana salahsatu hal yang menunjukkan budaya organisasi diterapkan dengan baik yaitu pegawai yang bekerja sesuai dengan aturan dan nilai yang sudah ditetapkan maka kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya akan tercapai.
3. Kepuasan Kerja memiliki kontribusi meningkatkan komitmen yang dimiliki pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar. Kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap sikap atasan, serta kepuasan terhadap rekan kerja adalah pengukur dari kepuasan kerja. Semakin meningkatnya penerapan pengukuran tersebut, semakin tinggi juga komitmen pegawai terhadap organisasinya.

4. Kepuasan kerja merupakan variabel yang dapat memediasi antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional hal ini menunjukkan adanya budaya organisasi yang baik, kepuasan yang tinggi mereka akan lebih rajin, mengurangi absensi, serta cenderung loyal terhadap organisasinya sehingga akan meningkatkan efektivitas instansi.

## 5.2 Saran

Saran yang bisa diberikan sehingga implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat disimpulkan dan dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan.

1. Penerapan nilai-nilai merupakan pengukur budaya organisasi yang paling utama, sehingga diharapkan instansi dapat membuat sosialisasi untuk menekankan bahwa pentingnya bertindak dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai yang ditanamkan organisasi. Pegawai juga diharapkan secara aktif mengikuti kegiatan yang telah disediakan dengan mengikuti keseluruhan rangkaian kegiatan, memahami materi yang dipaparkan serta mampu mengimplementasikan dengan tepat di lapangan.
2. Kepuasan terhadap rekan kerja merupakan pengukur yang paling kuat dalam kepuasan kerja. Sehingga diharapkan instansi dalam hal meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan memperhatikan kerja sama dan komunikasi antar pegawai, yaitu dengan mengadakan kegiatan yang dapat menumbuhkan jiwa kebersamaan dan kesolidaritan antar pegawai.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk tidak menggunakan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk mengetahui tingkat komitmen

pegawai terhadap organisasinya karena masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Peneliti mendatang dapat menguji ulang penelitian model ini dengan menggunakan variabel baru seperti beban kerja dan motivasi.