

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan budaya organisasi terhadap karyawan di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung secara global masih belum dilaksanakan sebagaimana mestinya bila dilihat dari sisi organisasi ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir kami bersama (1,94%), bagi organisasi ini, kemampuan kami sebagai karyawan di pandang sebagai sumber utama dari keunggulan kompetitif (3,73%), visi organisasi ini merupakan refleksi dari visi kami bersama tentang akan seperti apa organisasi ini di masa depan (3,63%), organisasi ini memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki (3,71%), organisasi ini memiliki kesepakatan yang jelas mengenai cara dalam pelaksanaan tugas yang benar dan yang salah (3%), karyawan menyepakati seluruh tujuan dan sasaran organisasi (KPI) yang telah ditentukan (3,38%), di dalam organisasi ini, pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai hirarki atau penugasan dari atasan (3,33%), tiap karyawan percaya dapat memberikan dampak positif bagi budaya organisasi (3,5%), di dalam organisasi ini, segala hal yang dilakukan bersifat sangat fleksibel, responsif, dan mudah untuk berubah (3,58%), di dalam bagian ini, karyawan mengerti sasaran, target organisasi dengan baik (3,38%). Maka hal ini harus diantisipasi oleh pihak instansi agar tidak berlarut-larut menimbulkan menurunnya budaya organisasi.

2. Pelaksanaan komitmen terhadap karyawan di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya bila dilihat dari sisi saya akan maksimal dalam bekerja di perusahaan (3,77%), sebagai karyawan PDAM, saya merasa ikut memiliki organisasi di tempat saya bekerja (3,23%), organisasi di PDAM sangat berarti bagi saya (3,67%), sebagai karyawan PDAM, saya sulit terikat dengan organisasi di tempat saya bekerja (2,94%), sebagai karyawan PDAM, saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat saya bekerja (3,77%), sebagai karyawan PDAM, saya merasa menjadi bagian dari organisasi di tempat saya bekerja (3,44%), sebagai karyawan PDAM, saya merasa masalah organisasi di tempat saya bekerja juga seperti masalah saya (3,60), sebagai karyawan PDAM, saya merasa tidak berkomitmen jika meninggalkan pekerjaan di tempat saya bekerja (3,44%).
3. Maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan loyalitas terhadap karyawan di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya bila dilihat dari sisi sebagai karyawan PDAM, saya mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaan (3,58%), saya percaya pada perusahaan ini, sehingga saya wajib setia (3,54%), misi atau tujuan dari perusahaan membuat saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan ini penting (3,63%), sebagai karyawan PDAM, saya dapat meningkatkan produktifitas kerja (3,75%), dalam pekerjaan, saya memiliki kesempatan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan (3,38%), sebagai karyawan PDAM, saya tetap mempunyai motivasi kerja (3,29%), saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir (3,58%), atasan saya dalam pekerjaan terlihat sangat peduli terhadap saya secara pribadi (3,02%), saya memiliki kesempatan dalam pekerjaan untuk belajar dan berkembang (2,81%).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh, maka masukan yang dapat direkomendasikan terkait hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen dan loyalitas karyawan PDAM Tirta Raharja adalah sebagai berikut :

1. Budaya kerja merupakan unsur pembentuk budaya organisasi, maka budaya tersebut harus dapat dilaksanakan lebih efektif yaitu dengan adanya penerapan budaya kerja yang ditetapkan secara tertulis oleh perusahaan sehingga dapat lebih meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan di PDAM Tirta Raharja.
2. Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada karyawan PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung, sebagian besar dari mereka merasa jenuh dengan pekerjaan yang mereka terima. Manajemen PDAM Tirta Raharja dapat mengantisipasinya dengan memberikan tugas-tugas yang lebih variatif namun masih dalam bidang pekerjaan yang sama. Maksudnya agar karyawan tidak mengerjakan pekerjaan yang itu-itu saja sehingga dapat menimbulkan kejenuhan.
3. Pimpinan harus lebih bijaksana dalam mengambil keputusan dan menyikapi saran ataupun keluhan yang diutarakan oleh karyawan, sehingga karyawan tidak selalu mengeluh dan tertekan.
4. Sumber daya manusia di dalam perusahaan harus memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaannya, maka seluruh pihak di dalam organisasi harus selalu termotivasi dan untuk mampu memotivasi ini, diperlukan komitmen dari pimpinan puncak perusahaan.