

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif yang cukup terhadap komitmen organisasional sebesar 46,3% dan sisanya 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain di antara lainnya stress kerja, iklim organisasi dll. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di BKPAK. Budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif, yang berarti komitmen organisasional akan meningkat.
2. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang lemah terhadap komitmen organisasional sebesar 22,7% dan sisanya 77,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada BKPAK. Budaya organisasi memiliki

pengaruh positif, yang berarti komitmen organisasional akan meningkat jika penerapan budaya organisasi dengan baik.

3. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang lemah terhadap komitmen organisasional sebesar 21% dan sisanya 79% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada BKPAK. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif, yang berarti komitmen organisasional akan meningkat jika penerapan kepuasan kerja dengan baik.

## 5.2. Saran

Berdasarkan pengolahan data di atas, maka yang dapat penulis sarankan untuk Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus Indonesia adalah:

1. Dalam menerapkan budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk menunjang komitmen organisasional pada BKPAK, hendaknya pihak manajemen lebih memperhatikan lagi penerapan budaya organisasi dan kepuasan kerja organisasi karena semakin baik penerapan budaya organisasi dan kepuasan kerja maka akan semakin komit anggota dalam melakukan pekerjaannya demi mewujudkan tujuan organisasi.

2. Untuk meningkatkan komitmen organisasional melalui penerapan budaya organisasi yang masih lemah hendaknya organisasi memberikan anggota pelatihan yang rutin sesuai pada *standard operational prosedur* yang baru sehingga tidak akan memberikan kesulitan bagi karyawan dalam beradaptasi serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan atasan (pimpinan) diharapkan memberikan dukungan terhadap setiap anggota yang berupa motivasi agar berdampak pada sikap anggota untuk tetap berkomitmen pada organisasi.

3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang masih lemah, hal ini sebaiknya pihak manajemen BKPAK perlu meningkatkan kepuasan kerja anggota dengan cara memenuhi sarana dan prasarana yang diperlukan serta balas jasa yang layak dan adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan anggota dan dengan jabatan yang sama pada organisasi lain. Dimana anggota yang merasa puas terhadap apa yang mereka peroleh akan meningkatkan komitmen organisasional untuk tetap bekerja pada organisasi.

