

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai persepsi karyawan terhadap budaya organisasi Bank Syariah “X” Pontianak, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebanyak 48,4% karyawan mempersepsi budaya organisasi Bank Syariah “X” Pontianak di level *basic assumption*, yang berarti mayoritas karyawan telah dapat memaknai budaya organisasi Bank Syariah “X” Pontianak dalam bentuk perilaku yang tanpa disadari oleh karyawan tersebut. Perilaku karyawan bukan lagi didasari karena aturan, tapi karena karyawan tanpa disadari sudah menerima budaya organisasi yang sudah diyakini kebenarannya.
2. Faktor – faktor penunjang yang berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap budaya organisasi Bank Syariah “X” Pontianak antara lain pendidikan, masa kerja dan media yang digunakan dalam proses sosialisasi.
3. Karyawan dengan tingkat pendidikan S1 mayoritas mempersepsi budaya organisasi di level *basic assumption*.
4. Karyawan dengan masa kerja lebih panjang mempersepsi budaya organisasi di level yang lebih tinggi (*basic assumption*) dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya lebih pendek.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti mengajukan saran – saran sebagai berikut :

5.2.1 Saran Teoritis

- Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa menjadi masukan jika ingin meneliti persepsi terhadap budaya organisasi bank syariah lainnya sehingga dapat terlihat perbandingan antara budaya organisasi bank syariah yang satu dengan bank syariah lainnya.
- Memperhitungkan rentang waktu antara survey awal dengan pengambilan data, karena seiring dengan berjalannya waktu pemaknaan karyawan terhadap budaya organisasi akan semakin dalam.
- Bagi peneliti lain yang berminat untuk menggunakan teori budaya organisasi Schein, peneliti menyarankan untuk menggunakan variabel selain persepsi, sehingga dapat mengukur lebih luas lagi. Seperti mengukur sikap karyawan terhadap budaya organisasi dan lainnya.

5.2.2 Saran Praktis

- Pada karyawan dengan pendidikan SMA, diharapkan melakukan sosialisasi dengan contoh yang lebih konkrit seperti bagaimana penerapan budaya organisasi dalam pekerjaan. Memberikan contoh secara nyata bagaimana cara berhubungan dengan nasabah, mengajak untuk melihat langsung kegiatan Bank Syariah “X” Pontianak seperti doa pagi dan *briefing*.

- Untuk karyawan dengan masa kerja 1 tahun diharapkan dapat diberikan proses sosialisasi yang lebih intensif dan dalam kurun waktu yang lebih lama agar budaya organisasi dapat terinternalisasikan dengan baik. Proses sosialisasi yang diberikan sebaiknya diterapkan dalam bentuk nyata sehingga bisa langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari – hari. Dengan demikian diharapkan agar karyawan mendapat *feedback* langsung mengenai perilaku yang boleh dan tidak boleh dilakukan.
- Untuk karyawan dengan masa kerja 2 tahun, karyawan diminta untuk selalu menerapkan budaya organisasi dalam perilakunya. Karyawan akan diberikan pengertian mengenai pentingnya penghayatan yang mendalam terhadap budaya organisasi, keuntungan – keuntungan apa yang akan dirasakan oleh karyawan, bagaimana hal tersebut akan membantu dalam kelancaran pekerjaan karyawan, dan membantu karyawan mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik. Diharapkan karyawan memiliki kesadaran sendiri untuk lebih ingin menghayati budaya organisasi Bank Syariah “X” Pontianak.
- Karyawan yang telah berada pada level *basic assumption* diharapkan agar dapat membantu dan menuntun karyawan yang berada pada level *artifact* dan *expoused value* untuk meningkatkan level mereka dengan memberikan contoh secara nyata bagaimana menerapkan budaya organisasi ke dalam perilaku. Selain itu, Bank Syariah “X” Pontianak sendiri juga diharapkan dapat memberikan sosialisasi budaya organisasi dalam kurun waktu yang lebih lama dan secara intensif. Memberikan penjelasan yang lebih rinci

mengenai budaya organisasi seperti menjabarkan alasan – alasannya, perilaku yang boleh dan tidak boleh, contoh konkrit, konsekuensi dan keuntungan apabila berperilaku tertentu.