

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa simpulan mengenai budaya organisasi pada karyawan Bank “X” Kantor Cabang “Y” Bandung sebagai berikut :

1. Pada budaya organisasi yang dinilai kuat oleh karyawan Bank “X” Kantor Cabang “Y” Bandung, menunjukkan karakteristik dengan kategori tinggi. Karakteristik dengan persentase terbesar dan paling menonjol yaitu *peoples orientation*, meliputi karyawan mengakui bahwa pihak Bank “X” memberikan pujian serta mengakui prestasi kerja yang baik dari karyawannya dengan memedulikan hak dan tanggung jawab setiap karyawannya ketika berhasil mencapai target/hasil yang diharapkan. Begitu juga dengan karakteristik *team orientation* yang meliputi karyawan merasa bahwa pihak Bank “X” membentuk tim kerja karyawan untuk menyelesaikan target. Pada karakteristik *outcomes orientation*, karyawan menggunakan strategi kerja seperti teknik-teknik tertentu untuk mencapai hasil/target dan melihat manfaat pada proses yang dilalui karyawan ketika bekerja.
2. Pada budaya organisasi yang dinilai lemah oleh karyawan Bank “X” Kantor Cabang “Y” Bandung, karakteristik yang berada dalam kategori rendah. Karakteristik dengan persentase terbesar dan paling menonjol yaitu *outcomes orientation*, yang meliputi karyawan mengamati dan merasakan bahwa pihak

Bank "X" kurang memberi kesempatan kepada karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan dengan cara/teknik karyawan sendiri.

3. Hal yang peneliti temukan dalam penelitian ini baik pada budaya organisasi lemah dan kuat, ternyata pada karakteristik *team orientation* tetap dipersepsi tinggi oleh karyawan atau karakteristik ini memperoleh skor/persepsi yang tinggi. Hal ini terlihat dari karyawan yang menganggap bahwa pihak Bank "X" membentuk tim kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas/target. Maka dari itu, karakteristik ini dapat menjadi salah satu cara/sarana untuk membuat seluruh karyawan yang bekerja di Bank "X" dapat menganut dan mempertahankan budaya organisasinya untuk selalu kuat.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan Bank "X" Kantor Cabang "Y" Bandung, maka beberapa saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

5.2.1. Saran Teoritis

1. Penelitian ini juga sebagai bahan evaluasi bagi peneliti selanjutnya agar memperhatikan apakah perlu adanya pembatasan sampel dengan kriteria sampel yang dapat dipilih/ dibuat oleh peneliti selanjutnya atau mengambil seluruh populasi penelitian.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan perlunya memodifikasi alat ukur budaya organisasi dari peneliti sebelumnya, terutama pada bagian *option* (pilihan jawaban) yang beragam itu dibuat sama (homogen).

5.2.2. Saran Praktis

Untuk dapat meningkatkan budaya organisasi yang dinilai lemah dan mempertahankan budaya organisasi yang dinilai sudah kuat oleh karyawan Bank “X” Kantor Cabang “Y” Bandung, disarankan :

1. Bagi pimpinan Bank “X” Kantor Cabang “Y” Bandung beserta jajarannya diharapkan dapat lebih memberikan perhatian dan dukungan kepada karyawan yang mempersepsikan budaya organisasi lemah beserta ketujuh karakteristik yang rendah, dengan mengadakan acara bersama para karyawan dan memberikan pengetahuan/sosialisasi lebih dalam mengenai sejarah pendiri Bank “X”, profil Bank “X”, terutama visi dan misi serta budaya/nilai-nilai perusahaan yang menunjang karyawan ketika bekerja di Bank “X” Kantor Cabang “Y” Bandung agar dapat meningkatkan budaya organisasinya ke arah yang kuat.
2. Perlu diperhatikan juga oleh pimpinan Bank “X” Kantor Cabang “Y” Bandung mengenai para karyawannya yang mempersepsikan budaya organisasi kuat pada Bank “X” ini melalui ketujuh karakteristik yang tergolong pada kategori tinggi, mereka perlu diberikan penghargaan baik berupa simbolisasi/tanda, pujian, maupun hak-hak yang dapat diperoleh karyawan dari perusahaan dalam bentuk fasilitas atau terkait beberapa toleransi terutama untuk karyawan yang

sudah mendedikasikan dirinya selama 3 tahun atau lebih agar dapat mempertahankan budaya organisasi yang sudah kuat tersebut.

3. Bagi pihak Bank “X” serta karyawan Bank “X” Kantor Cabang “Y” Bandung seperti atasan dari karyawan dengan tiap-tiap jabatan dan juga karyawan itu sendiri perlu mengadakan evaluasi ulang terhadap kinerja serta motivasi karyawan dalam bekerja guna meningkatkan atau mempertahankan budaya organisasi yang kuat maupun lemah. Hal ini dapat dilakukan di kegiatan secara individual maupun tim atau perlunya kerjasama di antara anggota-anggota organisasi dengan pengarahan secara berkala disertai perjanjian terlebih dahulu dengan pihak-pihak terkait seperti karyawan, atasan, dan pimpinan.