

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan, BATAN Bandung”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasional pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan, BATAN Bandung dalam penelitian ini mendapatkan hasil dengan kategori kuat, dengan nilai persentase sebesar 81,43%. Dari ketujuh dimensi dari budaya organisasional, dimensi yang memiliki skor tertinggi yaitu dimensi inovasi dan keberanian mengambil resiko dengan persentase sebesar 84,25%. Sedangkan, dimensi stabilitas memiliki persentase sebesar 75,6%, dan merupakan dimensi yang memiliki nilai persentase paling kecil dibandingkan dimensi yang lainnya dari variabel budaya organisasional.
2. Komitmen Organisasional pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan, BATAN Bandung dalam penelitian ini mendapatkan hasil dengan kategori sedang, dengan nilai persentase sebesar 67,04%. Dari kedua dimensi dari komitmen organisasional, dimensi yang memiliki skor tertinggi yaitu dimensi komitmen sikap dengan persentase sebesar

69,88%. Sedangkan, dimensi komitmen tingkah laku memiliki persentase sebesar 64,21%, dan merupakan dimensi yang memiliki nilai persentase paling kecil dibandingkan dimensi yang lainnya dari variabel komitmen organisasional.

3. Kinerja pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan, BATAN Bandung dalam penelitian ini mendapatkan hasil dengan kategori tinggi, dengan nilai persentase sebesar 79,96%. Dari kelima dimensi dari komitmen organisasional, dimensi yang memiliki skor tertinggi yaitu dimensi kualitas kerja dengan persentase sebesar 82,11%. Sedangkan, dimensi komunikasi memiliki persentase sebesar 76,96%, dan merupakan dimensi yang memiliki nilai persentase paling kecil dibandingkan dimensi yang lainnya dari variabel kinerja.
4. Hasil uji hipotesis menunjukkan Budaya Organisasional (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y), dengan total pengaruh 21,6%. Dapat diartikan bahwa kinerja dipengaruhi sebesar 21,6% oleh variabel budaya organisasional dan komitmen organisasional. Sisanya sebesar 78,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial dari Budaya Organisasional terhadap Kinerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,509. Sedangkan untuk Komitmen Organisasional tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,066.

6.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

6.2.1 Untuk Pengembangan Ilmu

1. Diperlukan adanya penelitian lanjutan mengenai variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan, BATAN Bandung, di luar variabel yang telah diteliti.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dalam analisis hasil dengan melihat pengaruh secara parsial antar variabel bebas. Sehingga dapat dilihat kaitan antar variabel apakah memiliki pengaruh yang positif sehingga menghasilkan temuan-temuan baru.

6.2.2 Untuk Keperluan Praktis

1. Komitmen tingkah laku masih bernilai sedang sehingga Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan BATAN Bandung disarankan membuat sebuah kegiatan penghargaan bagi pegawai sebagai bentuk dan apresiasi dari kinerja pegawai. Disamping itu, dengan cara mengapresiasi tersebut dapat digunakan sebagai upaya untuk meningkatkan komitmen organisasional dari pegawainya.
2. Dalam rangka upaya untuk meningkatkan budaya organisasional, menumbuhkan komitmen organisasional serta menjalin komunikasi yang baik, Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan BATAN Bandung perlu membuat kegiatan seperti seminar bagi karyawannya secara berkala, dengan

materi terkait dengan pemaparan budaya organisasional di BATAN. Disamping itu, dapat pula dibuatkan semacam *signage* yang dapat dipasang di ruang-ruang strategis yang ada di BATAN, yang berisikan informasi dari nilai budaya organisasional dari BATAN, sehingga setiap pegawainya dapat membaca nilai tersebut, dan terbiasa menerapkannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

