

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis sebagaimana yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka peneliti membuat beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai jawaban atas pokok permasalahan dan pertanyaan penelitian. Selanjutnya dari hasil kesimpulan tersebut peneliti mengajukan beberapa saran dengan harapan dapat dipertimbangkan sebagai upaya untuk memperbaiki kekurangan yang ada di Biro Binkar SSDM Polri agar pada masa yang akan datang menjadi lebih baik dari sebelumnya. Sehingga anggota merasa termotivasi untuk berkomitmen dalam organisasi dan tercapainya tujuan organisasi.

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada BAB 4, dapat dirangkum hasil uji penelitian dengan menggunakan PLS-SEM sebagai berikut:

1. Anggota Polri yang mau memberikan inovasi terhadap organisasinya, artinya ia telah merasa memiliki organisasi tersebut serta sadar dalam mengembangkan diri dalam melakukan pelayanan tinggi sehingga keberhasilannya tersebut memberikan rasa kepuasan atas pekerjaannya. Hal tersebut sangat berpengaruh dalam meningkatkan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi sehingga keduanya sangat berpengaruh signifikan pada Biro Binkar SSDM Polri jika dilihat dari distribusi jawaban responden atas pernyataan dalam kuisioner penelitian.
2. Pimpinan selalu memantau keberadaan anggotanya pada saat jam kerja, pimpinan pun tak segan memberikan perhatian dengan cara menjenguk anggotanya yang berhalangan hadir karena sakit, sehingga anggota merasa mendapatkan perhatian dari pimpinannya, dengan begitu anggota dengan kemauannya sendiri akan memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya untuk mencapai tujuan organisasi,

dimana hal ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi sehingga keduanya sangat berpengaruh signifikan pada Biro Binkar SSDM Polri jika dilihat dari distribusi jawaban responden atas pernyataan dalam kuisisioner penelitian.

3. Anggota yang berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahliannya serta atas keberhasilannya tersebut anggota mendapat reward dari pimpinan, maka anggota merasa puas atas apa yang telah ia dapatkan, atas apresiasi dan kepuasan kerja tersebut, penerapan komitmen organisasi yang diterima oleh anggota telah mencerminkan upaya yang selama ini telah dilakukan oleh anggota dalam bentuk kepuasan kerja yang tinggi sehingga mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal. Dimana hal tersebut di atas sangat berpengaruh dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sehingga keduanya sangat berpengaruh signifikan pada Biro Binkar SSDM Polri jika dilihat dari distribusi jawaban responden atas pernyataan dalam kuisisioner penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran sehubungan dengan penelitian ini.

Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Biro Binkar SSDM Polri harus melakukan evaluasi secara periodik terkait budaya organisasi, sehingga anggota dapat memiliki kesadaran dalam mematuhi serta menaati aturan yang ada kemudian diaplikasikan di lingkungan kerja. Perlu konsistensi baik dari manajemen maupun dari pimpinan organisasi agar evaluasi terus berjalan. Dari evaluasi ini anggota dapat semakin paham dan sadar terhadap segala aturan yang berlaku di Biro Binkar SSDM Polri.

2. Pimpinan organisasi harus lebih memperhatikan perkembangan diri dari anggotanya, baik itu dalam karir ataupun pengembangan bakat yang dimiliki oleh masing-masing anggotanya serta lebih peduli atas pencapaian prestasi kerja anggotanya. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain sehingga anggota akan terus meningkatkan kinerjanya dalam organisasi, tentu saja hal tersebut sangat berdampak positif bagi organisasi.
3. Dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi anggota, hendaknya Biro Binkar SSDM Polri selalu memberikan perhatian kepada anggotanya, bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi dan mempertimbangkan kepuasan kerja masing-masing anggota. Hal ini akan mengurangi kemungkinan anggota meninggalkan organisasi dan anggota akan merasa memiliki organisasi sebagai tempat pemenuhan kebutuhan. Selain itu dapat menimbulkan rasa memiliki yang kuat secara emosional yang akan membuat anggota merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya serta melakukan segala kewajiban dan tugas tanpa merasa terpaksa sehingga tercapainya tujuan organisasi yang maksimal.
4. Hasil penelitian ini bukan ukuran yang mutlak, sehingga faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi bisa berbeda keadaannya di tempat lain yang mempunyai tingkat permasalahan yang berbeda.