

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan dalam Bab 4, selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Menteng Dua. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi komitmen organisasional; sebaliknya semakin buruk budaya organisasi, maka semakin rendah komitmen organisasional.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Menteng Dua. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasional; sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah pula komitmen organisasional pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasional pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Menteng Dua. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasional; sebaliknya semakin buruk budaya organisasi dan semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah komitmen organisasional.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan hasil penelitian sebagaimana dipaparkan di atas, maka direkomendasikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pihak manajemen atau otoritas kantor perlu memperbaiki beberapa aspek budaya organisasi yang masih dinilai kurang oleh para pegawai, terutama

mengenai mengakomodasi ide-ide pegawai, memberikan penghargaan secara fair terhadap pegawai yang berprestasi, memberikan toleransi terhadap risiko, meningkatkan dukungan, dan mengembangkan manajemen konflik. Oleh karena itu, aspek-aspek tersebut perlu lebih dibudayakan di lingkungan organisasi, sehingga ide-ide pegawai dapat terakomodasi dengan baik, tersedia penghargaan yang pantas bagi karyawan yang berprestasi, tersedia keleluasaan bagi pegawai untuk menanggung resiko, tersedia dukungan yang cukup dari manajemen (otoritas kantor), dan terbangun manajemen konflik yang kuat.

2. Kepuasan kerja di kalangan pegawai perlu lebih ditingkatkan karena memiliki andil dalam meningkatkan komitmen organisasional. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan berusaha memenuhi aspek-aspek dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan masih kurang, terutama mengenai pemberian pujian dan pengawasan dari pimpinan, promosi jabatan dan penyesuaian gaji dengan tingkat inflasi. Mengenai aspek-aspek tersebut, sebagian besar pegawai menanggapi kurang. Oleh karena itu, pimpinan harus lebih banyak memberikan pujian bagi pegawai yang berhasil melakukan tugasnya dengan baik, melakukan pengawasan dengan baik, melaksanakan promosi jabatan secara adil dan transparan, serta berusaha menyesuaikan tingkat gaji dengan tekanan inflasi.
3. Bagi pihak lain yang berminat untuk meneliti masalah yang sama dengan penelitian ini, dalam penelitiannya perlu melibatkan sampel yang lebih besar dan menggunakan variabel bebas yang berbeda sehingga dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang dominan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional. Beberapa di antaranya adalah kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, iklim organisasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja.