BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan visioner dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan di Universitas Komputer Indonesia, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan visioner di Universitas Komputer Indonesia secara keseluruhan sudah diterapkan dengan baik. Pemimpin sanggup untuk menawarkan kesuksesan dan kejayaan di masa depan dan mampu untuk mengambil keputusan secara tepat dan cepat. Pimpinan juga piawai menyatukan presepsi bawahan dalam mencapai tujuan dari sebuah visi dan misi organisasi dan sanggup mengantisipasi segala kejadian yang mungkin akan timbul serta mampu mengelola masa depan dan mendorong bawahannya guna menunjukkan kinerja terbaik. Namun Pemimpin kurang aktif memberikan dorongan (motivasi) kepada karyawan dalam rangka menperoleh kinerja terbaik (cukup).
2. Budaya organisasi di Universitas Komputer Indonesia secara umum termasuk dalam ketegori cukup. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa selama ini karyawan cenderung belum memahami implementasi budaya PIQIE, kejelasan akan nilai-nilai budaya PIQIE belum dipahami dengan baik oleh para karyawan, nilai-nilai budaya PIQIE sudah di implementasikan dalam pola bekerja (kategori cukup).

3. Komitmen karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara umum berada dalam kategori baik. Penerimaan akan tujuan organisasi sudah dilakukan dengan maksimal oleh seluruh karyawan dan pada umumnya karyawan sudah siap dan bersedia dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi serta mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi dengan melakukan semua tugas yang diberikan dan mengesampingkan kepentingan pribadi. Namun ada pernyataan yang termasuk kedalam kategori cukup, yaitu ketika ada informasi bahwa ada perusahaan lain yang menawarkan kompensasi tinggi, maka kemungkinan tinggi anda akan membuat lamaran.
4. Kepemimpinan visioner memiliki hubungan signifikan dengan budaya organisasi pegawai di Universitas Komputer Indonesia. Implementasi kepemimpinan visioner yang baik akan membuat budaya organisasi semakin baik.
5. Kepemimpinan visioner berperan signifikan dalam pembentukan komitmen karyawan di Universitas Komputer Indonesia. Kepemimpinan visioner memberikan pengaruh sebesar 16,5% dalam pembentukan komitmen karyawan, dimana meningkatnya implementasi kepemimpinan visioner membuat komitmen karyawan semakin baik.
6. Budaya organisasi berperan signifikan dalam pembentukan komitmen karyawan di Universitas Komputer Indonesia. Budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 37,9% dalam pembentukan komitmen karyawan, dimana semakin kondusif budaya organisasi akan meningkatkan komitmen karyawan.

7. Secara simultan kepemimpinan visioner dan budaya organisasi berperan signifikan dalam pembentukan komitmen karyawan di Universitas Komputer Indonesia. Secara simultan kepemimpinan visioner dan budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 54,4% dalam pembentukan komitmen karyawan. Diantara kedua variabel independen, budaya organisasi memberikan peran yang lebih besar dalam pembentukan komitmen karyawan dibanding kepemimpinan visioner.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti ingin memberikan saran yang dapat dijadikan masukan kepada Universitas Komputer Indonesia, yaitu :

1. Pemimpin di Universitas Komputer Indonesia harus bisa memberikan arahan (motivasi) atau mendorong bawahannya untuk menunjukkan kinerja terbaik, adapun motivasi yang bias dilakukan adalah melakukan pendekatan secara emosional terhadap para karyawan, motivasi karyawan didasarkan pada suri tauladan yang baik, melibatkan karyawan untuk memberikan usul, ide, dan saran bagi perkembangan organisasi, dan menjelaskan visi, misi dan tujuan organisasi.
2. Budaya organisasi di Universitas Komputer Indonesia sudah baik, namun selama ini karyawan cenderung belum memahami implementasi dari budaya PIQIE, serta kerjelasan akan nilai-nilai budaya PIQIE belum dipahami dengan baik oleh para karyawan, selain itu juga nilai-nilai budaya PIQIE belum di implementasikan secara maksimal dalam pola

bekerja. Oleh karena itu hendaknya organisasi (UNIKOM) harus bisa mengarahkan para karyawan untuk bisa berfikir positif, berfikir kreatif dan konstruktif, menjalin kerja sama tim, berintegritas tinggi, kemampuan mengatur waktu, dan berdedikasi tinggi. Jika semua elemen tersebut dapat di implemetasikan dengan baik, maka poin-poin mengenai kejelasan nilai-nilai dan keyakinan akan secara maksimal dapat di pahami dan di implementasikan kedalam pola kerja yang baik.

3. Dari hasil penelitian di temukan bahwa komitmen karyawan sudah tergolong baik, namun sebesar 36,20% karyawan akan beralih ke perusahaan lain ketika ada informasi bahwa ada perusahaan lain yang menawarkan kompensasi tinggi, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan masih kurang, maka solusinya adalah memberikan kompensasi yang layak sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan tersebut.
4. Kepemimpinan visioner yang baik akan membuat budaya organisasi menjadi baik, maka dari itu, selayaknya seorang pemimpin harus memiliki jiwa dan kemampuan dalam menjalankan visi dan misi dalam artian setiap pemimpin harus bisa menjadi pemimpin yang visioner.
5. Organisasi harus mampu mempertahankan pemimpin yang visioner, karena hal ini terbukti ketika seorang pemimpin yang memiliki visi baik akan menjadikan karyawan-karyawannya menjadi berkomitmen terhadap organisasi.

6. Nilai-nilai dari budaya organisasi harus dijaga sebaik mungkin, karena budaya organisasi yang baik akan menjadikan karyawan berkomitmen tinggi**.**
7. Kepemimpinan visioner dan budaya organisasi berperan dalam pembentukan komitmen karyawan, oleh karena itu pemimpin yang visioner dan budaya organisasi yang baik harus tetap dipertahankan, karena akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan jika pemimpin dan budaya organisasi tidak baik, maka aset dari organisasi (karyawan/anggota) yang berpotensi akan meninggalkan organisasi.