

BAB 6

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan bank, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat korelasi positif antara budaya organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan bank. Semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi keterikatan karyawan pada karyawan bank dan sebaliknya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hasil penelitian ini juga memberikan informasi bahwa terdapat sumbangan efektif sebesar 31,8%.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan diatas, maka peneliti menyimpulkan saran-saran bagi beberapa pihak sebagai berikut:

6.2.1. Bagi bank

Berdasarkan hasil penelitian ini sebagian besar karyawan millenial memiliki level keterikatan yang sedang, maka organisasi perlu meningkatkan keterikatan terhadap karyawannya. Beberapa cara yang dapat disarankan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian aspek yang paling rendah korelasinya dengan keterikatan adalah aspek *external orientation*. *External orientation* merupakan sejauh mana suatu organisasi responsif terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Organisasi diharapkan dapat menangkap perubahan yang terjadi dengan cepat dengan memberikan karyawan *training* dan pengembangan sehingga karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka dan menjadi pribadi yang lebih kreatif dan inovatif. Hal

ini dapat meningkatkan keterikatan seorang karyawan karena mereka merasa aman dan memiliki masa depan yang cerah bersama organisasinya dalam waktu yang lama (Gichohi, 2014).

2. Korelasi terendah kedua adalah aspek *interdepartmental co-operation* yaitu keeratan hubungan yang terjadi diantar departemen didalam suatu organisasi. Organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang baik sehingga antara anggota divisi dapat terjalin keakraban yang lebih baik. Membuat suasana kerja yang membuat karyawan merasa didukung dan bermakna, maka semakin terikat seorang karyawan dengan organisasinya (McManus dan Mosca, 2015). Penting juga bagi organisasi untuk menciptakan kebiasaan komunikatif antar karyawan, karena menurut O'Neill, Hadgson, dan Mazrouei (2015) kebiasaan ini dapat meningkatkan keterikatan.

6.2.2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat lebih memperdalam lagi sumber data dengan melakukan wawancara yang lebih dalam dan luas sehingga dapat lebih tepat dalam menentukan masalah apa yang terjadi pada suatu organisasi