

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sesuai hasil pengolahan data statistik, pelukisan serta analisis data di penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X Area Jakarta, maka bisa disimpulkan menjadi berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. X Area Jakarta, di mana semakin tinggi budaya organisasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat disiplin, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
3. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan keduanya akan mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

5.2 Implikasi

Berdasarkan konklusi yang sudah dipaparkan, maka akibat berasal hasil penelitian yg diperoleh diantaranya:

1. Indikator kinerja karyawan yang paling dominan adalah kuantitas kerja, menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah besar, yang mencerminkan efisiensi dan produktivitas tinggi.
2. Indikator tertinggi pada budaya organisasi adalah inovasi, di mana karyawan cenderung mengikuti ide rekan kerja daripada mengajukan inovasi sendiri, menunjukkan keterbukaan terhadap ide baru meskipun kurang inisiatif pribadi.
3. Pada disiplin kerja, indikator paling menonjol adalah bekerja secara etis, ditandai dengan tingginya kerja sama antar karyawan dalam

menyelesaikan kendala, yang mencerminkan lingkungan kerja yang solid dan bertanggung jawab.

5.3 Saran

Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti akan memberikan beberapa rekomendasi sebagai bahan referensi di masa mendatang, berdasarkan temuan dan implikasinya:

1. Indikator terendah pada variabel kinerja karyawan adalah komitmen kerja, menunjukkan masih kurangnya profesionalisme karyawan saat menghadapi kendala, yang dapat memengaruhi kualitas kerja dan hubungan antar rekan.
2. Pada variabel budaya organisasi, indikator orientasi hasil memiliki persentase terendah, yang mengindikasikan karyawan belum menetapkan target hasil kerja yang optimal, sehingga perlu dorongan untuk meningkatkan ambisi dan kemampuan pencapaian.
3. Indikator terendah pada disiplin kerja adalah ketaatan terhadap peraturan, khususnya terkait kehadiran, yang mencerminkan perlunya peningkatan motivasi dan pendekatan fleksibel dalam membangun kedisiplinan.

5.4 Keterbatasan Penelitian

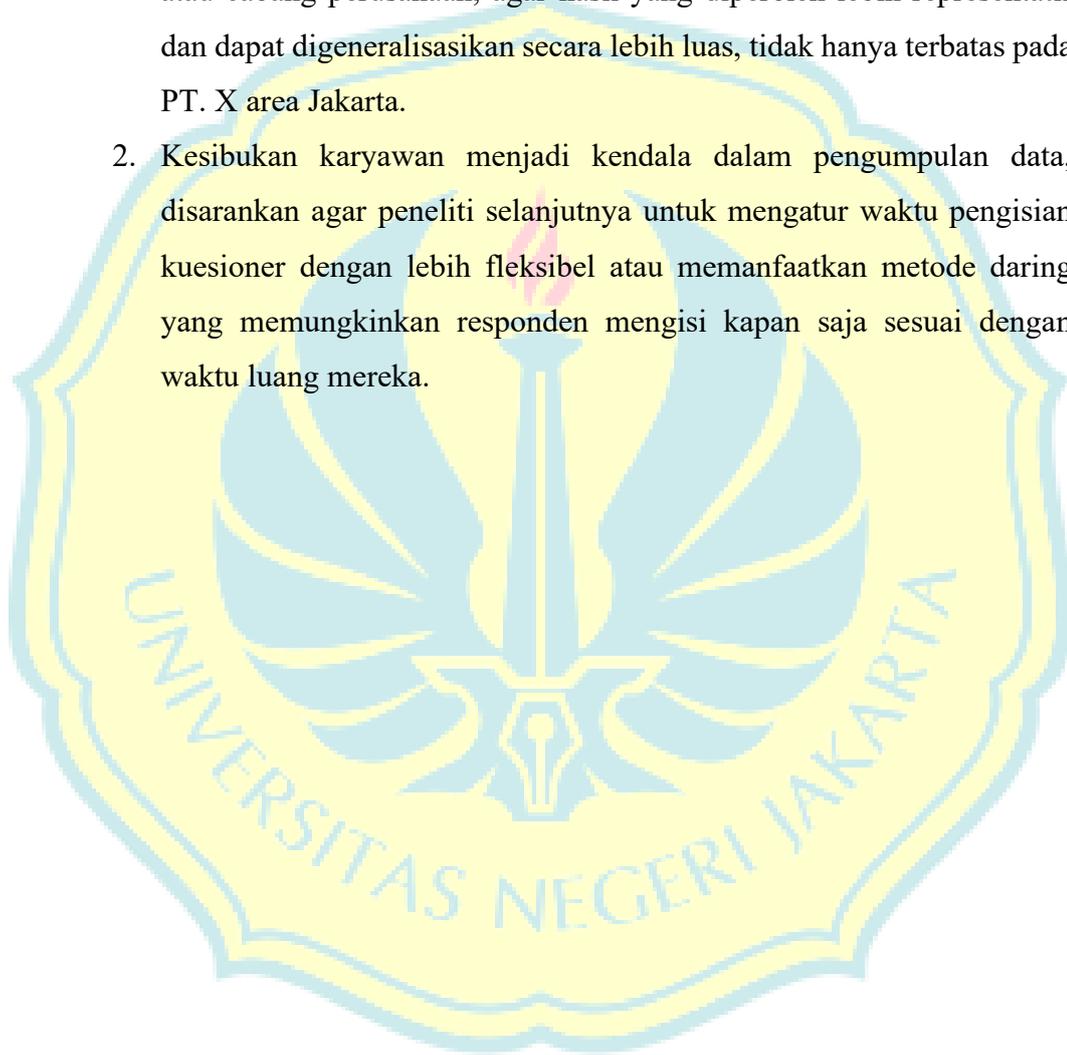
Peneliti menemui banyak kendala dan rintangan saat melakukan penelitian. Mengingat banyaknya masalah yang belum terselesaikan dalam penelitian ini, peneliti berpendapat sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan oleh peneliti hanya sebatas di perusahaan PT. X area Jakarta.
2. Pengumpulan data memakan waktu yang cukup lama karena masing-masing karyawan mempunyai beberapa pekerjaan yang harus mereka prioritaskan.

5.5 Rekomendasi

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak lokasi atau cabang perusahaan, agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas, tidak hanya terbatas pada PT. X area Jakarta.
2. Kesibukan karyawan menjadi kendala dalam pengumpulan data, disarankan agar peneliti selanjutnya untuk mengatur waktu pengisian kuesioner dengan lebih fleksibel atau memanfaatkan metode daring yang memungkinkan responden mengisi kapan saja sesuai dengan waktu luang mereka.



Intelligentia - Dignitas