

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi dan hasil analisis data penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan Koperasi Pedagang Pusat Perbelanjaan Depok, yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan. Artinya bahwa jika budaya organisasi semakin baik, maka semakin tinggi kinerja pada karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan. Artinya bahwa jika lingkungan kerja semakin baik, maka semakin tinggi kinerja pada karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan. Artinya bahwa jika semakin baik budaya organisasi dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja pada karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa kinerja pada karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Hal ini berdampak pada pentingnya upaya suatu organisasi untuk memperbaiki budaya organisasi dan lingkungan kerja, agar karyawan dapat bekerja dengan dedikasi penuh untuk tempat kerjanya, dalam penelitian ini berupa koperasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pada karyawan. Hal tersebut mengharuskan semua elemen yang berada di dalam koperasi, yaitu pengurus, anggota, dan karyawan senantiasa bekerja sama guna meningkatkan budaya organisasi di koperasi tempat mereka bekerja saat ini.

Guna menciptakan budaya organisasi yang baik dapat ditinjau dari beberapa indikator, yaitu inisiatif individual dari setiap elemen koperasi, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan dari atasan kepada bawahannya, integarsi antar divisi dalam koperasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi.

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, baik sehat dalam artian fisik maupun non-fisik dapat dilakukan dengan memperhatikan indikator-indikator lingkungan kerja, seperti penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan antar karyawan.

C. Saran

Berdasarkan implikasi penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pihak Koperasi Pedagang Pusat Perbelanjaan Depok, diantaranya:

1. Berdasar rata-rata hitung indikator variabel kinerja, diketahui indikator kuantitas dan ketepatan waktu mendapatkan skor paling rendah, yaitu 16,1%. Diharapkan kedepannya karyawan Koperasi Pedagang Pusat Perbelanjaan Depok dapat datang tepat waktu sehingga pekerjaan yang harus dikerjakaan dapat tercapai sesuai target yang telah ditentukan.
2. Berdasar rata-rata hitung indikator variabel budaya organisasi, diketahui indikator kontrol mendapatkan skor paling rendah, yaitu 8,9%. Kedepannya diharapkan Koperasi Pedagang Pusat Perbelanjaan Depok lebih meningkatkan pengawasan terhadap para karyawannya, dan diharapkan peraturan yang telah dibuat benar-benar dilaksanakan guna menunjang kinerja karyawan yang lebih baik.
3. Berdasar rata-rata hitung indikator variabel lingkungan kerja, diketahui indikator suara bising mendapatkan skor paling rendah, yaitu 13,3%. Lingkungan kerja di sekitar Koperasi Pedagang Pusat Perbelanjaan Depok kurang kondusif dari suara kendaraan yang berasal dari jalan raya, mengingat letak Koperasi yang berada dipinggir jalan raya. Agar kebisingan tidak mengganggu kesehatan diharapkan dapat dilakukan tindakan seperti penggunaan peredam

suara bising, ataupun pengaturan tata letak ruang agar intensitas bising yang dihasilkan dapat diminimalisir.

4. Pengurus, anggota, dan karyawan Koperasi Pedagang Pusat Perbelanjaan Depok hendaknya secara bersama-sama menciptakan budaya organisasi yang lebih baik, dan mempertahankannya guna meningkatkan kinerja pada karyawan koperasi.
5. Koperasi Pedagang Pusat Perbelanjaan Depok dapat memperbaiki kualitas lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun non-fisik dengan meningkatkan kesadaran para karyawan untuk selalu menjaga kebersihan lingkungan dan menjaga hubungan baik sesama karyawan di koperasi.
6. Diharapkan kedepannya kinerja pada karyawan lebih ditingkatkan lagi demi memberikan pengaruh yang positif kepada Koperasi Pedagang Pusat Perbelanjaan Depok.
7. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja pada karyawan.