

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian teoretik dan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab – bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat dampak yang positif budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Badan Kepegawaian Negara di Jakarta. Persamaan regresi $\hat{Y} = 45,289 + 0,219 X_1 + 0,228 X_2$. Koefisien budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bernilai positif artinya terdapat dampak antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai pada pegawai Badan Kepegawaian Negara di Jakarta secara simultan yaitu 21,1% sedangkan 78,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Terdapat dampak yang positif budaya organisasi (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) pada pegawai Badan Kepegawaian Negara di Jakarta. Koefisien X_1 bernilai positif artinya terdapat dampak budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkat budaya organisasi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Kinerja pegawai ditentukan oleh budaya organisasi sebesar 12,3% sedangkan 87,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3. Terdapat dampak yang positif lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) pada pegawai Badan Kepegawaian Negara di Jakarta. Koefisien X_2 bernilai positif artinya terdapat dampak lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkat lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Kinerja pegawai ditentukan oleh lingkungan kerja sebesar 14,7% sedangkan 85,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. budaya organisasi dan lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Berdasarkan hasil rata – rata hitung skor masing – masing indikator dari variabel budaya organisasi terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator agresif (kompetitif) sebesar 25,10% dan indikator yang memiliki skor terendah adalah indikator orientasi team (kerja tim) sebesar 24,90% dan variabel lingkungan kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator lingkungan kerja non fisik sebesar 50,19% dan indikator yang memiliki skor terendah adalah indikator lingkungan kerja fisik sebesar 49,81%.

Implikasi dari budaya organisasi ini, yaitu bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menjalankan budaya organisasi yang telah dibuat

instansi dengan sebaik-baiknya yang akan membantu instansi dalam mencapai tujuannya.

Implikasi dari lingkungan kerja yaitu bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang baik, kinerja pegawai akan lebih baik lagi dan selalu memberikan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti memiliki beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai Badan Kepegawaian Negara di Jakarta, antara lain:

1. Diketahui indikator terendah pada variabel budaya organisasi yaitu orientasi team (kerja tim). Sehingga peneliti menyarankan perusahaan agar meningkatkan kerja tim dengan cara membangun kedekatan antar pegawai dan sering diadakan diskusi tim, supaya *feelings* antar satu pegawai dengan pegawai lainnya semakin erat.
2. Diketahui indikator terendah pada variabel lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik (ruang kerja dan kebisingan). Sehingga peneliti menyarankan perusahaan agar meningkatkan fasilitas ruangan supaya tidak terjadi keramaian dalam satu ruangan yang sama.