

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian yang telah terlaksana dapat ditarik kesimpulan secara empiris didasarkan oleh pengolahan data statistik, deskripsi, analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan sebesar $t_{hitung} 29.808 > t_{tabel} 1,981$. Jika pimpinan memberikan budaya organisasi secara terus menerus kepada karyawannya maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Begitu pun sebaliknya, jika pimpinan kurang memberikan budaya organisasi maka kinerja karyawan akan menurun.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi Lingkungan Kerja sebesar $F_{hitung} 69.864 > F_{tabel} 3,08$. Apabila lingkungan kerja dan budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya terlihat bahwa adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi dengan lingkungan kerja PT Astra Daihatsu Motor. Oleh karena

itu, dari hasil penelitian yang diperoleh yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan wajib meningkatkan lingkungan kerja dan budaya organisasi bagi para karyawan.

Indikator kualitas dari kinerja karyawan memperoleh hasil terendah yaitu sebesar 22% ketika pernyataan setiap pekerjaan yang diselesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil dan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi, justru memiliki nilai rendah yang berarti masih perlu pembaharuan, dan indikator kuantitas merupakan indikator tertinggi pada kinerja karyawan sebesar 26%. Dengan demikian kinerja karyawan harus meningkatkan kualitas pada semua karyawan dan kinerja karyawan dapat diredam dengan kuantitas yang baik pada setiap karyawan.

Indikator orientasi terhadap hasil menjadi hasil terendah sebesar 24% ketika pernyataan pimpinan kurang mengingatkan tenggat waktu penyelesaian laporan, menjadikan permasalahan pada budaya organisasi dan budaya organisasi mempunyai indikator tertinggi pada perhatian terhadap detail dimana hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan harus tetap dijaga oleh karyawan sebesar 26%. Maka agar seimbang kekurangan dari orientasi terhadap hasil dapat diperhatikan sesuai dengan indikator perhatian terhadap detail.

Sedangkan untuk indikator hubungan kerja dengan atasan dari lingkungan kerja memperoleh hasil terendah sebesar 24% ketika pernyataan pimpinan lebih terbuka terhadap evaluasi kinerja, maka diharapkan dapat menjadi pembaharuan untuk memperbaiki hubungan tersebut dimana sudah cukup baik, mungkin perlu

adanya perhatian khusus. Lingkungan Kerja memiliki indikator dengan hasil tertinggi pada hubungan kerja antar pegawai sebesar 26% dimana komunikasi antar pegawai terjaga dengan baik. Sehingga nilai yang masih kurang seperti hubungan dengan atasan dapat disetarakan dengan nilai yang lebih tinggi yaitu hubungan antar pegawai.

Kinerja karyawan PT Astra Daihatsu Motor tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi, tetapi masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Walaupun demikian, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dijelaskan, maka peneliti memberikan saran atau masukan yang sekiranya dapat menjadi bahan pertimbangan, antara lain:

1. Perusahaan menerapkan hubungan dengan atasan yang lebih baik lagi. Ketika pimpinan kurang terbuka terhadap evaluasi kinerja, bisa lebih diperhatikan agar seimbang dengan hubungan kerja pegawai yang memiliki nilai lebih tinggi. Dengan adanya tindak lanjut dari membenaran lingkungan tersebut, tanggung jawab karyawan akan menjadi lebih optimal.
2. Hendaknya para karyawan lebih berorientasi terhadap hasil seperti halnya pimpinan kurang mengingatkan tenggat waktu penyelesaian laporan, sehingga menjadi contoh untuk membuat tenggat hasil laporan. Lebih baik

ketika seimbang dengan perhatian terhadap detail yang memiliki nilai tinggi. Maka akan terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan meningkat.

3. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kinerja karyawan, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.