

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT HID” berikut merupakan kesimpulan yang diperoleh peneliti dalam melakukan penelitian:

1. Budaya Organisasi dapat dinyatakan baik karena karyawan dapat menerima dan menerapkan budaya organisasi di PT HID. Hal tersebut didukung dari nilai rata-rata pada masing-masing dimensi pada variabel ini. Pada dimensi *intention to detail* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,13 dengan kriteria jawaban “setuju”. Pada dimensi *attention to detail* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,13 dengan kriteria jawaban “setuju”. Pada dimensi *outcome orientation* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,10 dengan kategori “setuju”. Pada dimensi *people orientation* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,11 dengan kriteria jawaban “setuju”. Pada dimensi *team orientation* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,05 dengan kriteria jawaban “setuju”. Pada dimensi *aggressiveness* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,97 dengan kriteria jawaban “setuju”. Pada dimensi *stability* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,96 dengan kriteria jawaban “setuju”.
2. Kinerja Karyawan di PT HID dapat dinyatakan sudah baik. Hal tersebut didukung dari nilai rata-rata pada masing-masing dimensi pada variabel ini. Pada dimensi *quality* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,19 dengan kriteria jawaban “setuju”. Pada dimensi *quantity* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,95 dengan kriteria jawaban “setuju”. Pada dimensi *timeliness* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,11 dengan kriteria jawaban “setuju”. Pada dimensi *cost-effectiveness* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,04 dengan kriteria jawaban “setuju”. Pada dimensi *need supervision* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,93 dengan kriteria

jawaban “setuju”. Pada dimensi *interpersonal impact* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,15 dengan kriteria jawaban “setuju”.

3. Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT HID. Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT HID adalah 83,3%. Dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Artinya, jika terdapat peningkatan pada budaya organisasi, maka kinerja karyawan di PT HID juga mengalami peningkatan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memiliki beberapa saran atau masukan yang dapat dipertimbangkan bagi perusahaan dan juga bagi penelitian selanjutnya.

1. Bagi perusahaan (PT HID)

Atasan PT HID perlu mengupayakan transparansi mengenai strategi pengembangan karir karyawan, sehingga karyawan mampu mengenali kompetensi pribadi dan mampu mempersiapkan diri mereka untuk mengisi posisi kerja yang lebih tinggi. Contohnya dapat melakukan program *coaching*, *training*, dan perihal promosi jabatan kerja. Sehubungan dengan hal tersebut dapat membantu organisasi meningkatkan dimensi *stability*. Selain itu atasan perlu lebih meningkatkan pengawasannya pada karyawan apabila terjadi sebuah permasalahan pada suatu pekerjaan. Hal tersebut dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah dan membantu organisasi meningkatkan dimensi *need supervision*.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Pada penelitian ini, peneliti hanya menguji variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, harapannya peneliti selanjutnya dapat meneliti dan menambah variabel-variabel lainnya seperti variabel disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baron, R.A, & Greenberg, J. (1990). *Behaviors in Organization: Understanding and Managing The Human Side of Work*. 3th ed.). New York: Allyn&Bacon.
- Bernardin, John H., & Russel, Joyce (1993). *Human Resources Management: An Experimental Approach*. Singapura: Mc Graw-Hill, Inc.
- BPS. (n.d.). Retrieved from Produk Domestik Bruto Lapangan Usaha:  
<https://www.bps.go.id/subject/11/produk-domestik-bruto--lapangan-usaha-.html>
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2019). Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 9, Issue 4, 9(4), 64–82.  
file:///C:/Users/PC59/Downloads/Influence\_of\_Organizational\_Cu.pdf
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. 8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaplan, R.M., & Saccuzzo, D.P. (2005). *Psychological Testing Principles, Application and Issue*. 6th ed.). USA:Wadsworth.
- Kemenperin. (2019). Retrieved from Kontribusi Manufaktur Masih Tertinggi:  
<https://kemenperin.go.id/artikel/20243/Kontribusi-Manufaktur-Masih-Tertinggi>.
- Kemenperin. (2020). Retrieved from Kemenperin Bidik Sektor Industri Tumbuh 3,95% Tahun 2021: <https://kemenperin.go.id/artikel/22159/Kemenperin-Bidik-Sektor-Industri-Tumbuh-3,95-Tahun-2021>
- Kotter, J.P. &Heskett, J.L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: Free Press.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung:

Penerbit Refika Aditama.

- Menteri Perindustrian. (2016). Permenperin No.40 Tahun 2016.pdf. In *Pedoman Teknis Pembangunan Kawasan Industri*.
- Riani, A.S. (2011). *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.\
- re.co.id. (2018). Retrieved from Mengiring Pabrik-Pabrik Masuk Kawasan Industri:  
<https://www.rei.or.id/newrei/berita-mengiring-pabrikpabrik-masuk-kawasan-industri.html>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th Editions* (S. Yagan, A. Santora, B. Mickelson, S. Holle, & A. Bradbury (eds.); 15th ed.). Pearson Education, Inc.
- Saad, G. Ben, & Abbas, M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: A study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207–218.  
[https://doi.org/10.21511/ppm.16\(3\).2018.17](https://doi.org/10.21511/ppm.16(3).2018.17)
- Schein, E. H. (1990). Organizational Culture. *American Psychologist*, 45(2), 109–119. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>
- Sekaran, U., & Bougie Roger. (2016). Research methods for business : A skill-building approach. In *John Wiley & Sonsn Wiley* (Seventh ed).
- Shahzad, F. (2014). Impact of organizational culture on employees' job performance: An empirical study of software houses in Pakistan. *International Journal of Commerce and Management*, 24(3), 219–227. <https://doi.org/10.1108/IJCoMA-07-2012-0046>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Alfabeta Bandung.
- Uddin, M. J., Luva, R. H., & Hossain, S. M. M. (2012). Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of

Telecommunication Sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, 8(2), 62–77. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n2p63>

Widodo, E. S. (2005). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.