

BAB VII

PENUTUP

7.1. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa kuat dan signifikan budaya “AKHLAK” terhadap kinerja pegawai di *Learning Unit PT Digital XYZ*. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 58 responden melalui kuesioner dan wawancara, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai *Learning Unit PT Digital XYZ* dievaluasi dalam delapan dimensi, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreativitas, kolaborasi, kehandalan, inisiatif, dan kualitas pribadi. Hasil penelitian dari 58 pegawai *Learning Unit PT Digital XYZ* menunjukkan bahwa kecenderungan tingkat kinerja pegawai *Learning Unit PT Digital XYZ* berada pada kategori “tinggi”. Untuk dimensi *job knowledge* sudah berada pada kategori sangat tinggi.
2. Budaya "AKHLAK" *Learning Unit PT Digital XYZ* dinilai berdasarkan enam dimensi yaitu sub dimensi amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif berada pada kategori kuat. Sehingga berdasarkan hal tersebut, hasil penelitian dari 58 pegawai *Learning Unit PT Digital XYZ* menunjukan bahwa kecenderungan tingkat dimensi budaya "AKHLAK" *Learning Unit PT Digital XYZ* berada pada tingkat budaya "AKHLAK" yang sangat sesuai.
3. Secara keseluruhan, budaya "AKHLAK" memiliki korelasi yang positif pada tingkat asosiasi moderat dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja 58 pegawai *Learning Unit PT Digital XYZ*.

7.2. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian diatas, saran yang dapat peneliti berikan anantara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk dimensi kinerja pegawai masih berada pada kategori tinggi, Hal ini dapat menjadi acuan oleh *Learning Unit PT Digital XYZ* untuk menciptakan upaya baru dalam meningkatkan kinerja pegawainya selain dimensi *job knowledge*.
2. Untuk dimensi budaya "AKHLAK" sudah berada pada kategori sangat kuat. Hal ini perlu dipertahankan oleh *Learning Unit PT Digital XYZ*, dan tetap perlu adanya pembaharuan secara internal agar pegawai dapat memegang nilai "AKHLAK" dalam kegiatan bekerja sehari-hari.
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan penilaian kinerja pegawai dengan mengembangkan faktor variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai diluuar budaya "AKHLAK".

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Edgar H. Schein. “*Organizational Culture and Leadership*”, (San Francisco; Jossey-Bass,2010).

Kasmir. “Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)”. (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2016).

Mahsun, M. “Pengukuran Kinerja Sektor Publik” (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013).

Muhadjir, Noeng. “Metodologi Penelitian Kualitatif”, (Yogyakarta: Rakesarasin,1996)

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si.. “Budaya Organisasi” (Jakarta; Kencana, 2011).

Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior* . Pdf. NINETEENTH EDITIONed. Pearson, 2023.

Sekaran, U. “*Research Methods for Business*”, Edisi 4, Buku 2, (Jakarta: Salemba Empat, 2006)

Silalahi, U. “Metode Penelitian Sosial Kuantitatif”, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2015)

Silalahi, U. “Asas – Asas Manajemen”, (Bandung; PT Refika Aditama, 2011).

Silalahi, U. “Metode Penelitian Sosial Kuantitatif”, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2015).

Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, “*Organizational behavior*” (Pearson Education Limited, 2017).

Sudarmanto. “Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM”, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015).

Sudarmanto. “Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM”, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015).

Sugiyono. “Statistik untuk Pendidikan”, (Bandung: Alfabeta,2010).

Jurnal

Abadiyah. Rifdah, Purwanto. didik. 2016, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya”, Jurnal Bisnis, Vol. 2 No. 1, https://www.researchgate.net/publication/327293770_Pengaruh_Budaya_Organisasi_Kompensasi_Terhadap_Kepuasan_Kerja_Dan_Kinerja_Pegawai_Bank_di_Surabaya , (2/4/22) .

Arif. R., Nugraheni, R., September 2010, “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Study pada PT. Bank Mega

Cabang Semarang)”, *Ekomaks*. Vol. 2 No. 2,
<http://eprints.undip.ac.id/22584/>, (25/3/22).

Bangun, Wilson. *BUDAYA ORGANISASI: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan*, 8, 8 (November 2008): 38–49.

<https://media.neliti.com/media/publications/112560-ID-budaya-organisasi-dampaknya-pada-peningk.pdf>.

Nurmianto. Eko, Siswanto. Nurhadi, 2006, “Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan berdasarkan Kompetensi Spencer dengan Metode *Analytical Hierarchy Process*”, Vol.8 No.1,
<https://ojs.petra.ac.id/ojsnew/index.php/ind/article/view/16500/16492>,
(8/4/2022).

Purwanto. Hari, September 2013, “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan (Studi Empiris pada KUD Sri Mulyo Kab. Madiun)”, *Jurnal Ekonomi* Vol.2 No. 2,
https://unmermadiun.ac.id/repository_jurnal_penelitian/Jurnal%20Ekomaks/Jurnal%20Ekomaks%202013/10_Purwanto%20Hal%20137%20-%20148.pdf, (25/3/22).

Rachmah Nur. Az-zahra, Aishay, Sagala. Jauvani, Ella, 2018, “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan pajak (KPP) Pratama Surakarta”, Vol.5 No.2,
<https://core.ac.uk/download/pdf/299924094.pdf>, (8/4/2022).

Rizki, Muhammad, and Fakhru Rijal. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Transmisi Dan Gardu Induk (ULTG) Bintan." *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 1, 4 (2021): 1–11. <https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/download/2276/60/>.

Wijaya. Ariani, Nina, Yuniawan. Ahyar, 2017, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan bagian antaran PT. Pos Indonesia Processing Center Semarang", Vol.6 No.4, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/18014/17081>, (8/4/2022).

Yanna. Anggun, 2014, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Cimahi", Skripsi, http://repository.upi.edu/7399/6/S_PKR_0906000_Chapter3.pdf, (2/4/22).

Peraturan

BUMN Kementerian, “SURAT EDARAN MENTERI BUMN SE-7/MBU/07/2020 TANGGAL 01 JULI 2020” (<https://jdih.bumn.go.id/lihat/SE-7/MBU/07/2020>, Diakses pada 5 April 2022, 19.46).

Wawancara

AH, wawancara oleh Geraldine, rekaman digital, Telkom CorpU, 5 Januari 2023.

AR. wawancara oleh Geraldine, rekaman digital, Telkom CorpU, 5 Januari 2023.

BS. Wawancara oleh Geraldine, rekaman digital. Telkom CorpU, 10 Mei 2022.

NA. Wawancara oleh Geraldine, rekaman digital. Telkom CorpU, 5 Januari 2023.

RW. Wawancara oleh Geraldine, rekaman digital. Telkom CorpU, 5 Januari 2023.

SP, wawancara oleh Geraldine, rekaman digital, Telkom CorpU, 16 Januari 2023