

BAB 6

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan temuan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Akhlak yang dianut oleh PT. PLN UP3 Cimahi dinyatakan sangat kuat, hal tersebut didukung dari nilai rata-rata jawaban responden pada masing-masing dimensi pada variable ini. Pada dimensi amanah memiliki nilai rata-rata sebesar 4,47 dengan kriteria jawaban “sangat sering”. Pada dimensi kompeten memiliki nilai rata-rata sebesar 4,38 dengan kriteria jawaban “sangat sering”. Pada dimensi harmonis memiliki nilai rata-rata sebesar 4,35 dengan kriteria jawaban “sangat sering”. Pada dimensi loyal memiliki nilai rata-rata 4,39 dengan kriteria jawaban “sangat sering”. Pada dimensi adaptif memiliki nilai rata-rata 4,20 dengan kriteria jawaban “sering”. Pada dimensi kolaboratif memiliki nilai rata-rata 4,15 dengan kriteria jawaban “sering”.
2. Kinerja karyawan di PT. PLN UP3 Cimahi dapat dinyatakan sangat tinggi, hal tersebut didukung dari nilai rata-rata jawaban responden pada masing-masing

dimensi pada variable ini. Pada dimensi kualitas kerja memiliki nilai mean sebesar 4,80 dengan kriteria jawaban “sangat tinggi”. Pada dimensi kuantitas memiliki nilai mean 4,54 dengan kriteria jawaban “sangat tinggi”. Pada dimensi ketepatan waktu memiliki nilai mean 4,94 dengan kriteria jawaban “sangat tinggi”. Pada dimensi efektivitas memiliki nilai mean 4,63 dengan kriteria jawaban “sangat tinggi”. Pada dimensi kemandirian memiliki nilai mean 4,67 dengan kriteria jawaban “sangat tinggi”. Total mean variabel kinerja karyawan saat seluruh hasil dimensi diatas dijumlahkan menghasilkan nilai mean 4,72 dimana artinya kinerja karyawan di PT. PLN UP3 Cimahi sangat tinggi.

3. Terdapat pengaruh yang positif antara budaya akhlak terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yang bernilai positif dan melebihi 0,05. Besar pengaruh budaya akhlak terhadap kinerja karyawan yaitu 59,2%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Jika budaya akhlak meningkat maka kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Cimahi pun akan mengalami peningkatan.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memiliki beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan juga penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Dimensi budaya AKHLAK sudah berada pada kategori sangat kuat. Hal ini perlu dipertahankan dengan terus melakukan sosialisasi mengenai pentingnya implementasi budaya AKHLAK untuk mencapai tujuan perusahaan, terutama mengenai dimensi kolaboratif karena dimensi tersebut yang memiliki nilai mean paling kecil.
2. Dimensi kinerja karyawan sudah berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini perlu dipertahankan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan pengembangan diri dengan memberikan pelatihan dan kesempatan belajar termasuk pelatihan teknis, pelatihan keterampilan interpersonal, atau program pengembangan kepemimpinan. Dengan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan kemajuan karir, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian lanjutan untuk menambahkan jumlah sampel dan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi dan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Afandi, Pandi. "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep Dan Indikator)*",
(Riau: Zanafa Publishing, 2018).

Bintoro., dan Daryanto. "*Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*", (Malang: Gaya
Media, 2017).

Dessler, Garry. "*Human Resource Management*" 16th ed, (New York: Pearson, 2020).

Hardani. Andriani., Helmina. Ustiawaty., Jumari dkk. "*Buku Metode Penelitian
Kualitatif Dan Kuantitatif*" Edited by Husnu Abadi, (Yogyakarta: CV. Pustaka
Ilmu, 2020).

Hery. "*Pengantar Manajemen*", (PT. Grasindo, 2018).

Indahingwati, Asmara., dan Nugroho, Novianto. "*Manajemen Sumber Daya Manusia
(MSDM)*", (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020).

Kasmir. "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*", (Depok: PT
Rajagrafindo Persada, 2018).

Luthans, Fred. "*Organizational Behavior*", (*Hospital Administration*, 2011).

Narimawati, Umi., Anggadini, Sri Dewi., dan Ismawati, Linna. "*Penulisan Karya
Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi Dan Tugas Akhir Aplikasi Pada
Fakultas Ekonomi UNIKOM*", (Bekasi: Genesis, 2010).

- Robbins, Stephen P., and Judge, Timothy. "*Organizational Behaviour*" 18th ed, (New York: Pearson Education, 2019).
- Schein. H. Edgar. "*Organizational Culture and Leadership*" 3rd ed, (San Francisco, 2004: Jissey-Bass)
- Sedarmayanti., dan Hidayat, Syarifudin. "*Metodologi Penelitian*", (Bandung: Mandar Maju, 2011).
- Silalahi, Ulber. "*Metodologi Analisis Data Dan Interpretasi Hasil Untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*", (Bandung: PT. Refika Aditama, 2018").
- Silalahi, Ulber. "*Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*", (Bandung: PT. Refika Aditama, 2015).
- Sugiyono. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*", (Alfabeta, 2018).

Jurnal :

- Abdirahman, Hussein Isse Hassan, Iliyasu Shiyabade Najeemdeen, Bello Taofik Abidemi, and Roshidah Ahmad. 2020. "The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance." *Advances in Business Research International Journal*, 4(1). 42. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>.
- Agustin, Silvya. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Korporasi Pada PT. Pendidikam Maritim dan Logistik Indonesia" *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2). 8-9. <https://stiemmamuju.e-journal.id/FJIIIM/article/download/134/75>
- Lado, Augustine. dan Wilson, Mary. 1994. "Human Resources System and Sustanned

- Competitive Advantage: A Competency Based Perspectives.” *Academy of Management*, 19(4). 699-727 <https://doi.org/10.2307/258742>
- Mehrzi, Nada Al, and Sanjay Kumar Singh. 2016. “Competing through Employee Engagement: A Proposed Framework.” *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6). 831-43. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0037>.
- Rizki, Muhammad, and Fakhrul Rijal. 2021. “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). 8-9. <https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/view/2276/60>
- Rooroh. Elvira G, Dotulong. Lucky, dan Pandowo. Merinda. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia di Manado” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1) (2022): 8. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38377>
- Sugiyono, Edi, dan Rahajeng, Rita. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variable Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan Dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7). 18. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i7.1211>

Peraturan :

Kementerian Keuangan, “Tata Cara Penyertaan Dan Penatausahaan Modal Negara

Pada Badan Usaha Milik Negara Dan Perseroan Terbatas Tanggal 25 Oktober 2005” (<https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2005/44TAHUN2005PP.htm>, Diakses pada 7 April 2022, pukul 10.23)

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 27 April 2022, pukul 14.29).

Website :

PLN, “Profil Perusahaan” (<https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>, diakses pada 21 Januari 2023, pukul 21.34).