

Bab 5

Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan diolah pada Bab 4 berikut ini adalah kesimpulan yang didapat :

1. Budaya organisasi dapat dibuktikan berpengaruh secara statistik pada tingkat signifikansi 95 % terhadap kinerja karyawan di PT X. Selain itu variabel budaya organisasi memiliki nilai paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 0,4950868 hal ini berarti bahwa nilai variabel budaya organisasi memiliki korelasi yang positif dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan PT X dapat melakukan pengembangan budaya organisasi sehingga produktivitas karyawan di PT X dapat meningkat.
2. *Employee well being* dapat dibuktikan berpengaruh secara statistik pada tingkat signifikansi 95 % terhadap kinerja karyawan di PT X. Selain itu variabel *employee well being* memiliki nilai sebesar 0,29980224 hal ini berarti bahwa nilai variabel *employee wellbeing* memiliki korelasi yang positif dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Maka ketika perusahaan terus memperhatikan *employee well being* hal ini akan sehingga produktivitas karyawan di PT X dapat meningkat.
3. Kepuasan Kerja dapat dibuktikan berpengaruh secara statistik pada tingkat signifikansi 95 % terhadap kinerja karyawan di PT X. Selain itu variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,26450149 hal ini berarti bahwa nilai variabel kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Maka perusahaan harus memastikan kepuasan kerja di PT X telah terpenuhi sehingga produktivitas karyawan di PT X dapat meningkat.
4. Budaya organisasi, *employee well being*, kepuasan kerja dapat dibuktikan berpengaruh secara statistik dengan tingkat signifikansi 95% terhadap

kinerja karyawan di PT X. Dari hasil analisis yang dilakukan PT X sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan budaya organisasi, *employee well being*, dan kepuasan kerja. Namun dikarenakan budaya organisasi memiliki pengaruh yang paling besar. PT X sebaiknya melakukan pengembangan yang mengarah pada pengembangan budaya organisasi. Hal ini dikarenakan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam jangka pendek sebaiknya perusahaan meningkatkan bagian yang memiliki potensi pengembangan yang paling besar. Selain itu budaya organisasi yang baik juga akan membantu perusahaan dalam keberjalanannya di jangka panjang.

5.2 Saran

Berikut adalah beberapa saran untuk penelitian selanjutnya :

1. PT X dapat terus meningkatkan budaya organisasi, *employee well being*, dan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
2. PT X mempunyai personel yang ditugaskan khusus untuk mengembangkan budaya organisasi. Hal ini diharapkan mampu meningkatkan kepuasan para pekerjanya dan menciptakan pola perbaikan yang konstan dalam pengembangan perusahaan dari segi personalia.
3. PT X dapat terus meningkatkan budaya organisasi dengan cara membuat program pelatihan karyawan, hal ini dapat membantu mengubah keyakinan, perilaku, dan nilai-nilai karyawan sehingga hal ini akan membentuk budaya organisasi yang lebih positif.
4. Peneliti sebaiknya menetapkan analisis biaya pada penetapan solusi apabila dilakukan perancangan solusi.
5. Objek penelitian sebaiknya dilakukan secara simultan dengan beberapa perusahaan lain guna menemukan hasil yang tidak bias.

DAFTAR PUSTAKA

- Cameron; Kim S, & Quinn; Robert E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*.
- Erwin. (2022). *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Mahkotadi Kecamatan Ella Hilir Kabupaten Melawi*.
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. In *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* (Vol. 1, Issue 1). <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BONE BOLANGO*.
- Haryanti, K. and H. W. and R. E. T. and I. M. and L. A. and F. A. and L. M. M. A. T. and H. armyda. (2019). *Organizational Assesment Report (PT Pertamina MOR IV)*.
- Hidayat, A. (2017). *Metode Penelitian Adalah: Pengertian, Tujuan, Jenis, Manfaat, Contoh*.
- Kampusnesia. (2020). *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Budaya Organisasi Perusahaan*.
- Korry, D. I. (2017). *COPING STRESS BERDASARKAN STATUS KERJA IBU RUMAH TANGGA*. Universitas Soegijapranata.
- Luvita, M., & Toni, A. (2022). TRANSFORMASI BUDAYA ORGANISASI PADA ERA DISRUPSI TEKNOLOGI DI PT. STRATEGIC PARTNER SOLUTION. *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 21(2), 150–163. <https://doi.org/10.32509/wacana.v21i2.1887>
- Mahardayani, I. H., & Rama Dhanita, D. (2013). *Survey Budaya Organisasi Versi Ocai Di Universitas Muria Kudus* (Vol. 6).
- Mitchel. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 2).
- Putu Novi Sri Astiti, N., Ketut Suamba, I., & Wayan Putu Artini, N. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga*. <http://ejournal2.undip.ac.id/index.php/agrisocionomics>

- Rustam Effendi, Boy Syamsuk Bakhri, & Yuhermi Okta. (2018). *Pengaruh Peranan Bank Sampah Dalam Collection terhadap Kesejahteraan Karyawan Perspektif Ekonomi* Syari'ah. <https://journal.uir.ac.id/index.php/alhikmah/article/view/2377/1356>
- Saputro, D. (2022). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DUREN MANDIRI FORTUNA (PLYWOOD)*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business - A Skill Building Approach Seventh Edition*. John Wiley & Sons Ltd.
- Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge. (2016). *Organizational Behavior* (Seventeenth). Pearson .
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (3rd ed.). Alfabeta.
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PENGEMBANGAN PARIWISATA INDONESIA PERSERO. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3446. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p06>
- Wardhani, P. W. (2008). *Hubungan Nilai Budaya Uncertainty Avoidance dengan Tingkah Laku Inovatif (Studi pada Wirausaha Bersuku Minangkabau di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi)*.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 19(1). <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>