

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara karakteristik budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT Sumber Inti Pangan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

**6.1.1.** Budaya Organisasi menurut Robbins (2002), budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik yang dikemukakan oleh Robbins and Judge (2008) yaitu Inovasi dan Pengambilan Risiko, Perhatian terhadap Hal Rinci, Berorientasi pada Hasil, Berorientasi pada Manusia, Berorientasi pada Tim, Agresifitas dan Stabilitas. Setelah penulis melakukan penelitian mengenai karakteristik budaya organisasi di PT Sumber Inti Pangan, secara umum memiliki karakteristik yang kuat.

Karakteristik Inovasi dan Pengambilan Risiko tergolong kuat. Rata-rata karyawannya mampu memberikan ide-ide dan inovasi yang diperlukan yang dapat mengembangkan perusahaan. Selain itu, karyawan

juga mampu menyelesaikan tugas dengan kesiapan menanggung risiko kerja yang mungkin terjadi.

Karakteristik Perhatian terhadap Hal Detail tergolong kuat yang berarti rata-rata karyawan sangat memperhatikan hal-hal rinci dalam proses kerja. Karyawan selalu memastikan keakuratan hasil kerja setiap hari dengan melakukan pengecekan kembali setelah selesai shift kerja. Selain itu, koordinator juga selalu mengingatkan karyawannya untuk memperhatikan kebersihan mesin-mesin yang akan digunakan oleh shift selanjutnya harus dalam keadaan yang bersih.

Karakteristik Berorientasi pada Hasil memiliki karakter tergolong kuat. Hal ini berarti para karyawan mampu menghasilkan output yang optimal. Karyawan mampu mengondisikan diri untuk memberikan hasil yang terbaik. Karyawan juga mampu meningkatkan efektifitas kerja untuk mencapai target yang telah ditentukan. Selain itu, dengan adanya fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai, para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Karakteristik Berorientasi pada Manusia memiliki karakter tergolong kuat; hal ini terlihat melalui adanya pemberian fasilitas kerja yang memadai oleh pihak perusahaan untuk karyawannya sehingga dapat memberikan kenyamanan untuk karyawannya dalam bekerja. Selain itu, pihak perusahaan juga berusaha untuk memberi motivasi untuk karyawannya dalam bekerja. Pihak perusahaan juga sangat memperhatikan

keselamatan kerja karyawannya melalui adanya kerjasama dengan rumah sakit untuk para karyawannya apabila terjadi kecelakaan kerja atau ada karyawan yang sakit akibat risiko pekerjaan yang berhubungan dengan bumbu-bumbu yang dapat mengganggu pernapasan. Selain memperhatikan keselamatan kerja karyawannya, perusahaan juga berupaya memberikan solusi dan bantuan kepada karyawannya apabila terdapat kendala dalam proses kerja.

Karakteristik Berorientasi terhadap Tim memiliki karakter tergolong kuat; dapat dilihat melalui proses kerja yang dilakukan dalam tim pada beberapa unit pabrik. Bila terdapat masalah dalam tim tersebut, penyelesaian masalah juga diselesaikan secara tim. Terdapat koordinasi yang baik pula antara karyawan dengan pimpinan/coordinator shift.

Karakteristik Agresifitas memiliki karakteristik tergolong kuat. Agresifitas ditunjukkan dengan adanya perasaan/keinginan untuk berkompetisi dalam meraih prestasi kerja. Selain itu terdapat inisiatif dari para karyawan untuk mengambil waktu lembur apabila ada pekerjaan yang harus kejar target produksi ketika terdapat hari libur nasional.

Karakteristik Stabilitas memiliki karakter tergolong kuat. Hal ini dapat dilihat melalui adanya struktur organisasi yang jelas dimana setiap karyawan tahu tugasnya masing-masing sesuai dengan jabatan yang dipegang. Terdapat pedoman pelaksanaan tugas yang jelas antara karyawan dengan pimpinannya sehingga setiap karyawan mampu

mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan tanpa adanya pengawasan yang berlebihan dari pihak manajemen perusahaan.

- 6.1.2.** Kinerja karyawan di PT Sumber Inti Pangan memiliki kinerja yang termasuk dalam kategori cukup dengan persentase sebesar 58%, namun banyak juga karyawan yang tergolong dalam kategori baik dengan persentase sebesar 41%.
- 6.1.3.** Berdasarkan ketentuan tingkat koefisien korelasi menurut Sugiyono (2006), semua karakteristik budaya organisasi tidak memiliki hubungan yang searah (positif) dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik budaya yang terbentuk di perusahaan tidak memberikan pengaruh yang signifikan karena budaya organisasi bersifat abstrak namun dapat dirasakan oleh karyawan tetapi belum dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan kinerja oleh karyawan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan diduga lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut, dukungan yang diterima karyawan, motivasi, hubungan karyawan dengan organisasi. Faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sumber Inti Pangan lebih kepada faktor yang berasal dari individunya. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar karyawan yang merupakan warga sekitar pabrik yang berada di daerah pedesaan sudah memiliki keyakinan sendiri dengan apa yang mereka kerjakan. Setiap individu memiliki pandangan yang tidak sejalan dengan budaya yang diharapkan dalam perusahaan. Kebanyakan karyawan tersebut hanya bekerja tetapi tidak berusaha

menerapkan budaya-budaya yang ada dalam perusahaan, mereka membawa budaya yang sudah mereka terima dalam masyarakat dan membawa budaya tersebut kedalam lingkungan kerja sehingga budaya yang diusahakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja belum dapat diaplikasikan dengan baik pada diri karyawan karena sudah terdapat budaya yang melekat dalam diri karyawan tersebut yang berhubungan dengan etos kerja yang sulit untuk diubah.

## **6.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat dilihat bahwa tidak terdapat hubungan antara karakteristik budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau terdapat hubungan tetapi tidak searah antara karakteristik budaya organisasi dengan kinerja karyawan. maka dari itu, penulis memberikan beberapa saran untuk perusahaan yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan yaitu sebagai berikut :

**6.2.1.** Budaya yang terbentuk di perusahaan sudah terbilang baik karena karakteristiknya tergolong kuat. Perusahaan dapat mempertahankan karakteristik ini sebagai identitas yang diterapkan dalam perusahaan sebagai pedoman dalam berorganisasi. Perusahaan dapat mempertahankannya dengan lebih sering membangun komunikasi yang lebih baik lagi dengan karyawannya. Selain itu, untuk menjaga stabilitas dalam perusahaan, karyawan yang bekerja di perusahaan sebaiknya karyawan lebih sering mendapat pelatihan yang berhubungan dengan

pelaksanaan proses produksi dan sebaiknya mengadakan pelatihan untuk membangun dan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Perusahaan juga bisa memberikan pelatihan kepada para pemimpin produksi untuk meningkatkan kepemimpinan sehingga karyawan yang berada dibawah kepemimpinan kepala-kepala produksi dapat lebih patuh dan terarah dengan baik dalam bekerja. Selain itu, untuk menjaga stabilitas perusahaan, pihak manajemen dapat membuat peraturan yang lebih mengikat para karyawan yang memiliki dedikasi untuk perusahaan sehingga perusahaan tidak terlalu sering mengadakan rekrutmen untuk mengurangi risiko kekosongan posisi.

- 6.2.2.** Untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, sebaiknya perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan budaya organisasi (komunikasi, motivasi, karakteristik organisasi, proses-proses administratif, struktur organisasi, kepemimpinan). Perusahaan dapat memperhatikan perilaku karyawannya dengan cara mengobservasi cara berinteraksi karyawan sehingga bisa mengurangi kesalahpahaman dalam menerapkan peraturan perusahaan sehingga peraturan yang diterapkan oleh perusahaan dapat diaplikasikan dengan baik oleh karyawan untuk mengendalikan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sehingga bisa memenuhi standar perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat mengkaji kembali struktur perusahaan dan proses-proses administratif yang berkaitan dengan ketenagakerjaan sehingga dapat meningkatkan efektifitas dalam kegiatan manajemen perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin, J. H., & Russel, J. E. (1993). *Human Resource Management : An Expereintal Approach*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Duha, T. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edgar, S. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, S. M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. Singapore: Mc.Graw-Hill Book co.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathias, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Method for Business A Skill Building Approach (5th Ediyion)*. United Kingdom: John Wiley and Sons Ltd.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukardi. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tosi, H. L., Rizzo, J. R., & Carroll, S. J. (1994). *Managing Organizational Behavior, 3rd ed.* Cambridge: Blackwell.