

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan peneliti c yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi, sehingga menghasilkan beberapa kesimpulan dibawah ini :

1. Gambaran Budaya Organisasi Perusahaan Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi termasuk dalam kategori tinggi, Pada dimensi keagresifan merupakan dimensi yang tertinggi dengan indikator tingkat tuntunan organisasi terhadap pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, yingginya persentase ini mencerminkan bahwa organisasi memiliki harapan tinggi terhadap kecepatan dan efisiensi kerja pegawai. Sedangkan untuk skor terendah pada dimensi berinovasi dan pengambilan risiko pada indikator tingkat dukungan organisasi terhadap pegawai dalam menemukan pendekatan baru untuk melakukan pekerjaan. Selanjutnya, untuk gambaran *Quality of Work Life* termasuk dalam kategori tinggi. Penyelesaian konflik merupakan dimensi yang tertinggi dengan indikator tingkat keterlibatan organisasi dalam menyampaikan informasi dengan cepat menunjukan presentase sebesar, mencerminkan bahwa organisasi berkomitmen untuk memberikan informasi yang tepat waktu dan transparan kepada

pegawai. Sedangkan skor terendah pada dimensi komunikasi dengan indikator tingkat dukungan organisasi dalam mengadakan pertemuan rutin untuk memberikan motivasi dalam bekerja. Dan terakhir mengenai Kinerja Karyawan di Perusahaan Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi hasilnya termasuk dalam kategori tinggi. Dimensi dengan skor tertinggi yaitu dimensi kinerja kontekstual dengan indikator tingkat keinginan pegawai dalam mematuhi prosedur dan protokol yang telah ditetapkan dalam menjalankan tugas-tugas, mengindikasikan bahwa pegawai sangat berkomitmen untuk mengikuti prosedur dan protokol yang berlaku dalam menjalankan tugas mereka. Sedangkan untuk skor terendah pada dimensi kinerja tugas dengan indikator tingkat memiliki kemampuan memanfaatkan sumber daya dengan efisien.

2. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Sedangkan hasil penelitian mengenai *quality of work life* diatas menunjukan *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Budaya organisasi dan *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan pengolahan data tersebut, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari adanya

permasalahan mengenai kinerja karyawan juga bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi Perusahaan Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi

1. Mengenai Budaya Organisasi untuk dimensi dengan skor terendah terdapat pada dimensi berinovasi dan pengambilan risiko pada indikator tingkat dukungan organisasi terhadap pegawai dalam menemukan pendekatan baru untuk melakukan pekerjaan, yang menunjukkan bahwa karyawan mungkin merasa bahwa ide-ide baru mereka tidak dihargai atau didukung, yang dapat menghambat kreativitas dan inisiatif mereka. Dengan begitu Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi perlu meningkatkan dukungan terhadap inovasi dan pengambilan risiko di kalangan karyawan. Berdasarkan teori (Robbins & Judge, 2017), perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis dengan baik seperti penciptaan budaya organisasi, identitas organisasi, komitmen, stabilitas sistem sosial, dan *sense making* dan kendali. Dengan langkah-langkah ini, perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi dapat menciptakan budaya kerja yang inovatif dan adaptif.
3. Mengenai *quality of work life* skor terendah pada dimensi komunikasi dengan indikator tingkat dukungan organisasi dalam mengadakan pertemuan rutin untuk memberikan motivasi dalam bekerja. Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi perlu meningkatkan frekuensi dan kualitas pertemuan rutin. Untuk meningkatkan *quality of work life* perusahaan perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhinya (Wirawan, 2015) terdapat faktor yang mempengaruhi *quality of work life* yaitu kondisi kerja yang aman dan sehat.

Dengan mengadakan pertemuan rutin, organisasi dapat menunjukkan dukungan yang lebih besar terhadap kesejahteraan karyawan, mengidentifikasi dan menangani masalah yang ada, serta memberikan motivasi dan umpan balik konstruktif.

3. Sedangkan untuk kinerja karyawan dimensi dengan skor rendah adalah dimensi kinerja tugas dengan indikator tingkat memiliki kemampuan memanfaatkan sumber daya dengan efisien, hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki keterampilan atau dukungan yang diperlukan untuk menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Untuk mengatasi masalah ini, Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi perlu melakukan evaluasi. Menurut (Mangkunegara A. P., 2022) terdapat faktor kemampuan (*ability*) yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Peneliti memberikan saran dalam peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak pernah peneliti sertakan dalam penelitian ini.