

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran budaya organisasi pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Budaya organisasi yang terdiri dari enambelas dimensi berada pada skor sedang dan tinggi. Dilihat dari aspek tertinggi terdapat pada dimensi peraturan-peraturan yang berlaku yaitu dimana karyawan dapat mengikuti peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Sedangkan untuk aspek terendah terdapat pada dimensi sistem penghargaan terhadap prestasi kerja yaitu dimana karyawan tidak selalu mendapatkan penghargaan saat karyawan memiliki kinerja yang baik.
2. Gambaran kinerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Kinerja karyawan yang terdiri dari delapan dimensi berada pada skor sedang dan tinggi. Dilihat dari aspek tertinggi terdapat pada sub variabel kerjasama yaitu pada indikator tingkat menjaga komunikasi

dengan rekan kerja dimana karyawan menjaga komunikasi dengan rekan kerja. Sedangkan aspek terendah terdapat pada dimensi daya kreasi yaitu pada indikator tingkat kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Berdasarkan gambaran diatas budaya organisasi berada pada katategori tinggi dan kinerja karyawan juga berada pada kategori tinggi, maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam mengambil kebijakan perusahaan.

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai sistem penghargaan terhadap prestasi kerja, indikator tingkat penghargaan yang diberikan dari kinerja yang baik yang mendapatkan skor sedang. Maka dari itu sebaiknya perusahaan memperbaharui atau membuat sistem baru mengenai penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dimana dapat membuat karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja sehingga meningkatkan hasil kerja yang baik.

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai daya kreasi, indikator tingkat kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan mendapatkan skor rendah. Maka dari itu sebaiknya perusahaan rutin mengadakan pelatihan-pelatihan mengenai persaingan global dan pengembangan kemampuan dimana karyawan diharapkan akan menambah wawasan dan kreatifitasnya dalam melaksanakan pekerjaan untuk memaksimalkan kinerja. Selain itu diharapkan untuk menerima hal-hal yang baru dalam bekerja dan dapat menjadi karyawan yang professional.
3. Dalam penelitian ini, peneliti juga mengajukan saran agar dapat dilakukan penelitian yang selanjutnya dilakukan dengan variabel independen yang berbeda seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi, dan faktor-faktor lainnya agar mendapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung.