

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan penarikan kesimpulan yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Gambaran budaya organisasi di PT XYZ termasuk dalam kategori kuat. Hal ini terlihat dari adanya penerapan nilai, norma, serta kebiasaan kerja yang dijalankan secara konsisten dalam kegiatan sehari-hari. Kepemimpinan yang memberi teladan, kebiasaan kerja yang tertata, serta adanya sistem penghargaan dan sanksi yang jelas telah membentuk perilaku kerja yang positif. Dengan demikian, budaya organisasi mampu mendorong kinerja karyawan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Gambaran lingkungan kerja di PT XYZ dinilai cukup kondusif oleh karyawan, baik dalam aspek fisik maupun non-fisik. Kondisi fisik seperti fasilitas kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan ruang kerja telah mendukung kenyamanan kerja. Sedangkan pada aspek non-fisik, hubungan antar rekan kerja dan komunikasi dengan atasan dinilai cukup harmonis, meskipun masih terdapat beberapa kendala minor. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang tercipta telah memberikan kenyamanan, menurunkan potensi stres, serta meningkatkan kepuasan dalam bekerja.
3. Gambaran kinerja karyawan di PT XYZ berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari 5 indikator yang digunakan sebagai pengukuran yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, serta kerja sama yang pada umumnya telah terpenuhi dengan baik. Walaupun data perusahaan sebelumnya menunjukkan adanya permasalahan seperti tingkat keterlambatan dan pencapaian target penjualan yang fluktuatif, hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara umum karyawan tetap menunjukkan motivasi dan dedikasi yang baik dalam menyelesaikan tugas.
4. Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat penerapan budaya organisasi, khususnya pada aspek

komitmen terhadap visi dan misi serta kepemimpinan yang memberi teladan, maka semakin tinggi pula motivasi, kedisiplinan, dan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku kerja sekaligus sebagai penggerak utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan semangat kerja, kepuasan, dan efektivitas dalam melaksanakan tugas. Dengan kata lain, semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
6. Secara simultan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 81,4%. Hal ini membuktikan bahwa kedua faktor tersebut merupakan determinan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT XYZ perlu menjaga konsistensi budaya organisasi serta terus mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif agar pencapaian target perusahaan semakin optimal dan daya saing perusahaan tetap terjaga di tengah persaingan industri fesyen yang ketat.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil analisis regresi parsial, budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat konsistensi penerapan budaya organisasi, khususnya dalam hal kepemimpinan yang memberi teladan, karena indikator ini memperoleh skor tertinggi dalam hasil olah data. Pimpinan yang konsisten menjadi panutan akan membantu menanamkan nilai kedisiplinan, loyalitas, dan tanggung jawab kepada karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya menjadi norma tertulis, tetapi juga tercermin dalam perilaku nyata yang dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi yang cukup besar

dalam model regresi. Dari hasil olah data deskriptif, indikator kenyamanan suhu ruangan mendapat skor tertinggi, sementara pencahayaan dan fasilitas kerja memperoleh skor terendah. Artinya, meskipun sebagian besar karyawan merasa lingkungan kerja sudah cukup baik, masih ada aspek fisik yang perlu ditingkatkan agar kenyamanan kerja lebih merata. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan perbaikan pada pencahayaan ruangan dan penyediaan fasilitas kerja yang lebih memadai. Di sisi lain, aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja juga dinilai penting, sehingga komunikasi dan kerja sama antar karyawan serta dengan atasan harus terus dipelihara. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, menurunkan potensi konflik, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan secara umum sudah berada pada kategori baik dengan rata-rata skor tinggi, terutama pada indikator kuantitas kerja dan kehadiran. Namun, hasil olah data juga menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja dan kerja sama tim memperoleh skor relatif lebih rendah. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk menyeimbangkan fokus peningkatan kinerja, tidak hanya pada aspek kuantitas, tetapi juga pada kualitas hasil kerja dan kemampuan berkolaborasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah melalui program pelatihan teknis untuk meningkatkan kompetensi, serta program team building guna memperkuat kerja sama antar karyawan. Dengan adanya peningkatan kualitas dan kerja sama, kinerja karyawan akan lebih optimal secara menyeluruh, baik dari segi mutu, produktivitas, maupun kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.