

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) Bandung mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran budaya organisasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung menurut persepsi karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum berada pada kategori sedang atau cukup kuat. Hal ini ditandai dengan tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian. Budaya organisasi terdiri dari indikator inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Orientasi hasil merupakan aspek yang memberikan kontribusi cukup besar dalam menentukan budaya organisasi, yaitu ukuran tingkat perusahaan fokus untuk mencapai target pekerjaan. Sedangkan indikator orientasi orang memberikan nilai terendah yaitu ukuran tingkat penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja karyawan. Karyawan secara umum telah memahami, menerima dan beradaptasi dengan budaya organisasi yang ada didalamnya.
2. Gambaran kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berada pada sedang. Hal ini ditandai dengan tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian. Kinerja karyawan terdiri dari tiga indikator hasil pekerjaan individu, perilaku dan sikap. Sikap merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan kinerja karyawan, yaitu ukuran tingkat kejujuran karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Sedangkan indikator hasil pekerjaan individu memberikan skor terendah, yaitu ukuran tingkat kesesuaian kualitas pekerjaan dengan yang ditugaskan. Secara umum karyawan telah mampu untuk memenuhi target pekerjaan dan telah memanfaatkan waktu secara optimal.

Kesuma Karunia Kharismanna, 2015

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional pada Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Sehingga dapat diketahui bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Artinya masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti pelatihan, kompensasi, pengembangan karir, dan sebagainya.

5.2. Saran

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

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai budaya organisasi, indikator orientasi orang memberikan skor terendah, dengan ukuran tingkat peluang diberikannya penghargaan atas prestasi kerja karyawan, namun masih memiliki pengaruh yang positif. Maka dari itu sebaiknya perusahaan dapat memperbaharui atau membuat sistem baru mengenai penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja tinggi sehingga dapat membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga meningkatkan hasil kerja yang baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan, indikator hasil pekerjaan individu memberikan skor terendah, dengan ukuran tingkat kesesuaian kualitas pekerjaan dengan yang ditugaskan, namun masih memiliki pengaruh yang positif. Maka dari itu sebaiknya perusahaan melakukan pengawasan dan pengkoreksian terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan.
3. Peneliti juga mengajukan rekomendasi yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda, agar

didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Demikianlah saran-saran yang dapat penulis kemukakan untuk PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, semoga saran yang penulis kemukakan dapat menjadi masukan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dan para karyawan di dalamnya mampu meningkatkan kinerja sehingga visi, misi, tujuan serta target dapat tercapai secara optimal.