

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai kuat lemahnya budaya organisasi di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan SDM diukur dengan 7 indikator yaitu: 1) Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*), 2) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), 3) Orientasi hasil (*outcome orientation*), 4) Orientasi orang (*people orientation*), 5) Orientasi tim (*team orientation*). 6) Keagresifan (*aggressiveness*), 7) Kemantapan (*stability*). Adapun nilai skor tertinggi dalam variabel budaya organisasi di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan SDM adalah indikator Orientasi tim (*team orientation*) dan nilai skor terendah yaitu pada indikator pada indikator Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*).
2. Gambaran mengenai tingkat efektivitas kerja di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan SDM diukur dengan 3 indikator yaitu: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Waktu kerja. Adapun nilai skor tertinggi dalam variabel efektivitas kerja di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan SDM adalah indikator kualitas kerja dan nilai skor terendah yaitu pada indikator pada indikator kuantitas kerja
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan SDM. Artinya, semakin kuat budaya organisasi maka pekerjaan akan semakin efektif, begitupun sebaliknya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dipaparkan, saran yang akan dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah di antara indikator lainnya untuk setiap variabel. Berdasarkan hal tersebut, saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran kuat lemahnya budaya organisasi berada pada kategori cukup kuat. Namun, didalam variabel ini masih terdapat indikator yang masih rendah daripada indikator yang lainnya. Indikator tersebut yaitu indikator Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*). Meskipun indikator tersebut termasuk dalam kategori kuat, namun memiliki persentase terendah dibanding indikator yang lain. Dalam hal ini hendaknya perusahaan lebih aktif dalam memberikan dorongan kepada pegawainya untuk lebih berani dalam mengambil resiko dan berani berinovasi didalam bekerja. Hal ini perlu ditingkatkan kembali agar pegawai mampu memberikan inovasi dan kontribusi kepada perusahaan secara maksimal. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan menjaga nilai-nilai positif didalam organisasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat efektivitas kerja berada pada kategori cukup efektif. Namun, didalam variabel ini masih terdapat indikator yang masih rendah daripada indikator yang lainnya. Indikator tersebut yaitu indikator kuantitas kerja Meskipun indikator tersebut termasuk dalam kategori efektif, namun memiliki persentase terendah dibanding indikator yang lain. Dalam hal ini pegawai perusahaan hendaknya lebih bisa mengatur waktu bekerja agar tugas dan tanggung jawabnya dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Efektivitas kerja dapat dicapai apabila pegawai perusahaan dapat mengatur waktu secara optimal agar tugas yang diberikan atasan dapat terselesaikan dengan baik.
3. Berdasarkan perhitungan untuk melihat besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai diketahui bahwa faktor budaya organisasi dapat berpengaruh sebesar 23,2%, sedangkan 76,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar mengkaji faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan yang mungkin mempengaruhi efektivitas kerja.