

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Budaya Organisasi di PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung dapat dikatakan kuat, hal ini terlihat dari analisis deskriptif tentang Budaya Organisasi pada jawaban responden variabel X ada pada kategori kuat. Ukuran dapat dilihat melalui analisis tanggapan dari 7 dimensi yang digunakan yaitu Inovasi dalam pengambilan resiko, perhatian pada kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan. Tujuh dimensi tersebut diuraikan menjadi 14 pernyataan yang dijadikan dimensi tentang variabel Budaya Organisasi. Jawaban responden tertinggi terdapat pada dimensi "orientasi tim" artinya karyawan lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi/golongan, meningkatnya loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tingkat ketanggapan terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi.
- 2) Tingkat Disiplin Kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung selama ini ada pada tingkat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari gambaran tentang disiplin kerja dari jawaban para responden yang rata-rata menjawab ada pada kategori tinggi. Sedangkan jawaban responden tertinggi terdapat pada dimensi "Tingkat

Kewaspadaan” artinya karyawan dalam melakukan tindakan atau menjaga peralatan kantor lebih waspada agar dapat meminimalisir kecelakaan kerja.

- 3) Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung.

5.2 Rekomendasi

Pada bagian ini penulis mengajukan beberapa rekomendasi yakni:

1. Salah satu dimensi pada variabel budaya organisasi yaitu ”orientasi hasil” masih dalam kriteria lemah. Untuk itu, instansi dituntut untuk mampu memberikan pengarahan dan pelatihan individu yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan dapat lebih mudah dan terbantu dalam menerima materi sehingga akan mampu meningkatkan disiplin kerja yang tinggi serta tujuan dari organisasi yang baik.
2. Salah satu dimensi pada variabel disiplin kerja yaitu dimensi”frekuensi kehadiran” dalam tingkat rendah. Oleh karena itu, berkenaan dengan kehadiran karyawan, maka harus lebih ditindak tegas kepada para karyawan yang tidak hadir. Salah satunya yaitu dengan memperkuat budaya organisasi dalam suatu organisasi tersebut dengan cara meningkatkan dimensi hasil pada analisis deskriptif . Pentingnya suatu budaya yang kuat dalam suatu organisasi akan mempunyai pengaruh besar pada perilaku anggotanya, karena kebersamaan akan membuat mereka mempunyai komitmen yang kuat atas pekerjaan yang mereka kerjakan.

3. Dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menggunakan instrumen yang memuat sejumlah pertanyaan yang terbuka dan dilanjutkan dengan wawancara yang lebih mendalam. Selain itu untuk penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi dan disiplin kerja dapat dikaji dari berbagai faktor yang lebih luas.

