

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre I Bandung yang bertempat di Jl. Cipamokolan No.1 Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi budaya organisasi yang ada di Perum Bulog Sub Divre I Bandung ada pada keadaan yang kondusif. Hal ini ditandai dengan tanggapan responden terhadap kuisioner penelitian. Mereka secara umum telah memahami, menerima serta mampu beradaptasi dengan budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan. Meski terjadi perubahan status perusahaan dari Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) menjadi Perum tidak menjadikan kendala yang berarti untuk menyesuaikan dengan perubahan tersebut.
2. Tingkat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan telah mendekati maksimal. Hal ini ditandai dengan tanggapan responden terhadap kuisioner penelitian. Pada umumnya karyawan telah mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan serta mampu menggunakan waktu secara optimal sehingga efektifitas dan efisiensi yang maksimal dapat tercapai.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif. Artinya semakin kuat dan diterima budaya organisasi maka akan

semakin tinggi kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup kuat, yang berarti besarnya nilai kinerja karyawan ditentukan oleh budaya organisasi.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya menerapkan dua program orientasi yang mencakup standar perilaku dan respek. Kedua program ini berisikan bagaimana penyelesaian profil kepribadian untuk membantu karyawan memahami lebih baik diri mereka sendiri dan orang lain, mengidentifikasi cara untuk menjadi lebih berhasil dengan gaya kerja yang berbeda dan meminimalkan konflik potensial dengan orang lain, serta menemukan bagaimana bekerja dengan gaya perilaku tertentu dan bagaimana menjadi lebih efektif di tempat kerja.
2. Untuk menciptakan budaya organisasi yang positif dibutuhkan kondisi yang kondusif diantara seluruh elemen yang ada di dalam perusahaan. Suasana yang kondusif ini dapat dibangun melalui komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan atau komunikasi yang terjalin antar karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pimpinan lebih memperhatikan karyawannya, memberikan ruang kepada karyawan untuk bisa menyampaikan saran, pendapat, keluhan serta masalah yang mereka hadapi di dalam

menyelesaikan pekerjaannya. Selalu melibatkan dan mendengarkan ide-ide atau gagasan-gagasan dari karyawan dalam mencari solusi dari setiap masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Sehingga tercipta suatu perasaan memiliki di dalam diri karyawan yang akan diwujudkan melalui pengabdian dan kesetiaan pada perusahaan itu sendiri. Yang pada akhirnya dapat menekan tingkat *turn over* karyawan.

3. Dalam rangka meningkatkan mutu dan kinerja karyawan maka akan sangat diperlukan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang lebih fokus dan berkelanjutan. Diklat yang lebih intens diharapkan mampu mencetak sumber daya manusia yang lebih kompeten, lebih profesional serta lebih loyal untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Terlebih saat ini perusahaan dihadapkan pada persaingan dan tujuan untuk menghasilkan laba yang maksimal.

Demikianlah saran-saran yang dapat penulis kemukakan untuk perusahaan tersebut, mudah-mudahan saran yang penulis kemukakan dapat menjadi masukan agar perusahaan dan anggota di dalamnya mampu untuk meningkatkan kinerja, sehingga visi, misi, tujuan serta target perusahaan dapat tercapai secara optimal..

