

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gambaran kepemimpinan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung yang diukur melalui indikator merencanakan dan mengorganisasi, pemecahan masalah, menjelaskan peran dan tujuan, memberi informasi, memantau, memotivasi dan memberi inspirasi, melakukan konsultasi, mendelegasikan, mendukung, mengembangkan dan membimbing, mengelola konflik dan membangun tim, membangun jaringan kerja, memberikan pengakuan, dan memberikan penghargaan berada kategori **efektif**. Ini berarti bahwa kepemimpinan dirasakan oleh responden efektif. Persentase jawaban responden tertinggi ada pada indikator merencanakan dan mengorganisasi, sedangkan persentase jawaban responden terendah ada pada indikator memberikan penghargaan.
- 2) Gambaran budaya organisasi pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung yang diukur melalui indikator inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan kemantapan berada pada kategori **kuat**. Ini

berarti bahwa budaya organisasi dirasakan oleh responden kuat. Persentase jawaban responden tertinggi ada pada indikator kemantapan, sedangkan persentase jawaban responden terendah ada pada indikator orientasi orang.

- 3) Gambaran kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung yang diukur melalui indikator *quantity of work*, *quality of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personel quality* berada pada kategori **tinggi**. Ini berarti bahwa kinerja karyawan yang dirasakan oleh responden tinggi. Persentase jawaban responden tertinggi ada pada indikator *dependability*, sedangkan persentase jawaban responden terendah ada pada indikator *creativity*.
- 4) Secara parsial, besarnya pengaruh variabel X_1 (Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah 32,24%, sedangkan sisanya sebesar 67,76% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, artinya jika kepemimpinan semakin efektif maka kinerja karyawan pun akan semakin tinggi, begitu pun sebaliknya. Besarnya pengaruh variabel X_2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 44,44%, sedangkan sisanya sebesar 55,56% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, artinya jika budaya organisasi semakin

melekat kuat maka kinerja karyawan pun akan semakin tinggi, begitu pun sebaliknya. Adapun besarnya pengaruh secara simultan variabel X_1 (Kepemimpinan) dan X_2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 48,44%, sedangkan sisanya sebesar 51,56% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis ketiga menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung, artinya jika kepemimpinan semakin efektif dan budaya organisasi semakin melekat kuat maka kinerja karyawan pun akan semakin tinggi, begitu pun sebaliknya. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung baik secara parsial maupun simultan.

5.2 Rekomendasi

- 1) Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung masih ada yang perlu diperbaiki pada indikator memberikan penghargaan yang memiliki persentase terendah. Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung hendaknya meningkatkan pemberian penghargaan pada karyawan, baik berupa materi maupun non materi (misal kenaikan gaji dan promosi jabatan) atas pencapaian kerjanya. Hal tersebut perlu diperhatikan karena jika karyawan merasakan ada perhatian

dari perusahaan akan kebutuhannya maka karyawan akan semakin giat dalam bekerja dan hasil kerja karyawan pun akan lebih baik.

- 2) Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung hendaknya memperhatikan masalah orientasi orang karena indikator tersebut memiliki persentase terendah. Hal-hal yang perlu diperhatikan berkaitan dengan peningkatan orientasi orang dapat diaplikasikan dalam bentuk meningkatkan kesempatan untuk mengikuti diklat/penataran yang relevan, kesempatan melanjutkan studi, kesempatan untuk mengemukakan gagasan/saran maupun kritik, dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang telah melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja.
- 3) Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan, yaitu pada indikator kreativitas (*creativity*) yang memiliki persentase terendah. Berdasarkan hal tersebut, perlu adanya upaya dari pimpinan untuk memberikan mendorong karyawan agar bekerja secara lebih kreatif dalam bekerja, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memunculkan ide/gagasannya masing-masing, terutama berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan, dan memberikan peluang menyampaikan pendapat kepada atasan. Dengan adanya kesempatan karyawan mengembangkan kreativitas dalam bekerja ini maka karyawan akan merasa dihargai keberadaannya sehingga akan terus berupaya menghasilkan kinerja yang baik. Dengan tingkat kreativitas

yang tinggi dari para karyawan, maka akan memberikan banyak masukan, khususnya untuk kemajuan perusahaan itu sendiri.

- 4) Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, Kepala Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. INTI (Persero) Bandung hendaknya dapat lebih meningkatkan kualitas kepemimpinannya, seluruh karyawan hendaknya meningkatkan pemahaman terhadap budaya organisasi agar tercipta budaya organisasi yang makin kuat, sehingga kinerja karyawan dan perusahaan pun meningkat.
- 5) Kontribusi kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada penelitian yang penulis lakukan sebesar 48,44%. Untuk itu perlu penelitian lebih lanjut dengan ruang lingkup lebih besar dan banyak variabel untuk mengkaji penyebab yang mempengaruhi kinerja karyawan.