

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gistex Nisshinbo Indonesia, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Gistex Nisshinbo Indonesia sebenarnya sudah berjalan dengan baik, dan dinilai kuat oleh responden. Hal ini dapat dibuktikan dari tinjauan kontinum budaya organisasi secara keseluruhan yang dikategorikan sangat kuat. Meskipun masih ada beberapa responden yang belum terlalu memahami penerapan budaya organisasi pada perusahaan tersebut, namun secara umum mereka telah memahami, menerima serta dapat beradaptasi dengan budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan.
2. Tingkat kinerja karyawan pada PT. Gistex Nisshinbo Indonesia pada dasarnya berada pada klasifikasi sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan dari tinjauan kontinum kinerja karyawan yang berada pada kategori sangat tinggi. Secara umum, para atasan atau pihak manajemen merasa bahwa karyawan mereka telah mampu untuk mencapai prestasi kerja yang optimal serta mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien. Walaupun demikian, masih ada beberapa karyawan yang belum dapat memperlihatkan kinerjanya secara optimal. Oleh karena itu, hal ini harus

dijadikan acuan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mengkomunikasikan budaya organisasi secara efektif.

3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh kuat pada kinerja karyawan pada PT. Gistex Nisshinbo Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi yang diperoleh yakni budaya organisasi berpengaruh sebesar 79,2% terhadap kinerja karyawan yang berada pada klasifikasi tinggi. Artinya, besarnya nilai kinerja karyawan secara dominan ditentukan oleh budaya organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan dan dikomunikasikan dengan baik, dapat memacu karyawannya untuk berkinerja lebih optimal.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gistex Nisshinbo Indonesia, maka penulis mengajukan beberapa hal yang dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam hal meningkatkan budaya organisasi serta meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gistex Nisshinbo Indonesia :

1. Berdasarkan pembahasan diatas, dapat dibuktikan bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT. Gistex Nisshinbo Indonesia adalah budaya organisasi, namun dilihat dari penerapan dan pelaksanaan, budaya itu bagai berjalan tanpa arah. Karena, berdasarkan hasil dari wawancara penulis dengan sebagian karyawan PT. Gistex

Nisshinbo, tidak sedikit karyawan yang tidak begitu memahami visi organisasi serta tidak sesuainya peraturan-peraturan perusahaan dengan harapan dari para karyawan. Padahal, hal tersebut merupakan inti dari pencapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, manajemen PT. Gistex Nisshinbo Indonesia harus gencar melakukan komunikasi terkait dengan visi serta tujuan-tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan harus meninjau kembali peraturan-peraturan yang telah dibuat, sehingga tidak memberatkan karyawan yang akan berdampak pada psikologis mereka karena peraturan tersebut merupakan acuan serta pedoman yang mengatur segala tindakan yang akan dilakukan dalam proses pengerjaan tugas yang diberikan perusahaan.

2. Sesuai dengan hasil pembahasan, secara umum kinerja karyawan PT. Gistex Nisshinbo Indonesia sudah tinggi. Hal tersebut terlihat dari hasil pengolahan data yang didapat dari angket-angket yang disebar kepada pihak manajemen untuk menilai kinerja karyawannya. Namun, dalam beberapa hal ada indikator-indikator yang dirasakan belum mencapai standar yang diinginkan oleh perusahaan bagi karyawannya, hal tersebut merupakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus gencar mengadakan pendidikan dan pelatihan tentang tugas yang harus dikerjakan karyawan. Meskipun perusahaan telah mengadakan program tersebut, namun dirasakan masih kurang oleh para karyawan. Selain itu ada beberapa hal yang harus ditingkatkan lagi dalam pencapaian kinerja

karyawan yang tinggi yakni kerjasama, hal ini diyakini sebagai suntikan energi untuk mendatangkan hasil secara cepat dengan kualitas terjaga, sebab kemampuan dan bakat tiap orang berbeda. Jika semua kemampuan dan bakat tersebut disatukan dan dipertemukan, maka akan menghasilkan output yang luar biasa.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya budaya organisasi pada PT. Gistex Nisshinbo Indonesia yang terangkum dalam prinsip dasar lebih diyakini, dipahami, dan diaktualisasikan secara konsekuen dan integral untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan perusahaan akan membaik seiring dengan internalisasi budaya organisasi. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti menyarankan bagi perusahaan atau pun pihak lain yang akan mengadakan penelitian lebih jauh mengenai kinerja karyawan untuk mencoba meneliti tentang aspek kelembagaan, peran kepemimpinan, aspek motivasional, lingkungan kerja atau aspek manajemen sumber daya manusia dan aspek-aspek lainnya.