

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab IV mengenai pengaruh budaya perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nojorono Kudus, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan dan memberikan saran sebagai masukan bagi perusahaan.

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Budaya perusahaan pada PT. Nojorono Kudus dapat dikatakan baik. Hal ini terlihat dari hasil respon kuesioner dari responden yang sebagian besar setuju bahwa budaya perusahaan pada PT. Nojorono Kudus ini baik. Budaya ini akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada perusahaan ini, sehingga baik atau tidaknya budaya suatu perusahaan akan juga tercermin dari tingkah laku para karyawannya.
2. Prestasi kerja pada PT. Nojorono Kudus dapat dikatakan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban yang diberikan melalui kuesioner pada masing-masing indikator prestasi kerja karyawan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Nojorono Kudus. Namun, untuk beberapa bagian menunjukkan bahwa prestasi karyawan PT. Nojorono rendah, dikarenakan tingginya ketergantungan atasan, ketidakmampuan dalam melakukan tugas secara individu, dan kurang terampilnya dalam penggunaan mesin-mesin produksi.
3. Pengaruh budaya perusahaan terhadap prestasi kerja pada PT. Nojorono Kudus adalah sebesar 23,1% dan sisanya sebesar 76,9% dipengaruhi oleh

faktor-faktor lain yaitu : kepemimpinan, faktor individu, faktor lingkungan perusahaan, seleksi karyawan, loyalitas karyawan, dan lain-lain

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan uraian di atas dengan segala keterbatasan pengetahuan juga pengalaman, peneliti mencoba memberikan saran-saran bagi perusahaan diantaranya :

1. Budaya perusahaan yang sudah baik ini hendaknya terus ditingkatkan. Karena, budaya yang kuat juga harus mampu beradaptasi dengan lingkungan yang tidak pasti. Sehingga diharapkan jangan sampai budaya yang sudah kuat ini menjadi budaya yang bersifat *liability* sehingga budaya menjadi kendala dalam implementasi strategi organisasi, budaya menjadi penghalang dalam penggunaan teknologi baru, dan budaya menghambat inovasi. Permasalahan dalam budaya perusahaan hendaknya mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen PT. Nojorono Kudus.
2. Prestasi kerja yang masih rendah hendaknya mendapat perhatian khusus yaitu ketergantungan akan atasan masih tinggi, ketidakmampuan karyawan dalam bekerja secara individu dan kurang terampilnya karyawan dalam menggunakan mesin-mesin produksi. Hal ini dapat dilakukan dengan diikutkannya karyawan dalam seminar, pelatihan, dan program pengembangan lainnya sehingga akan meningkatkan prestasi kinerja mereka baik secara kelompok dan individu.
3. Bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dalam bidang serupa, jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi hendaknya perlu dikaji kembali. karena tidak menutup kemungkinan masih ada pernyataan yang

belum sesuai. Peneliti masih merasa banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini. Sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih dikualitas di masa yang akan datang.