

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Variabel dari budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 3 dimensi yang terdiri dari misi organisasi, keterlibatan karyawan, dan konsistensi. Dari ketiga dimensi tersebut kemudian disatukan kedalam satu variabel budaya organisasi dalam pengujian hipotesis, dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan *Holland America Line ( Ms Maasdam cruise )* karena memiliki nilai sig 0.000 juga budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 41.1% .

Demikian juga berdasarkan hasil analisa deskriptif pada pembahasan sebelumnya dapat dilihat bahwa Budaya organisasi dalam perusahaan dapat dikategorikan baik karena memiliki nilai sig positif yang berarti korelasi searah dan memiliki keeratan cukup berarti atau dengan kata lain semakin baik tingkat budaya organisasi maka semakin tinggi juga pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya, semakin buruk tingkat budaya organisasi maka semakin rendah juga pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan bahwa kinerja karyawan di perusahaan *Holland America Line ( Ms Maasdam Cruise )* dikategorikan Baik seiring dengan pengaruh positif dan signifikan dari Budaya organisasi di dalam perusahaan.

Demikian pula berdasarkan hasil penelitian bahwa dari ketiga dimensi budaya organisasi ditemukan bahwa misi organisasi memiliki pengaruh yang rendah dengan nilai reliabilitas sebesar 0,681, kemudian Konsistensi dengan nilai reliabilitas sebesar 0,751 dan dan selanjutnya keterlibatan karyawan menjadi dimensi yang memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan dengan nilai reliabilitas sebesar 0,804. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang digunakan oleh Denison dan Mishra yakni secara deskriptif budaya organisasi kuat di dalam perusahaan Holland America line terutama dalam keterlibatan karyawan, sebaliknya dalam dimensi misi organisasi perlu dikembangkan agar lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Hal tersebut dapat dijadikan sebagai acuan dalam memprediksi kinerja karyawan dan menjadi tolak ukur untuk mengetahui bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menyatukan perbedaan budaya dari masing-masing karyawan yang bekerja sekalipun mereka memiliki perbedaan dari segi negara asal, usia dan jenis kelamin. Hal tersebut juga didukung dengan hasil kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 39 orang dari 41 orang yang bekerja pada divisi pehotelan dengan level *officer* dengan jarak usia yang berbeda kemudian jenis kelamin yang berbeda serta perbedaan dari negara asal mereka, perbedaan-perbedaan tersebut tidak membuat para karyawan tetap mempertahankan budayanya masing – masing, akan tetapi para karyawan tersebut dapat disatukan oleh budaya perusahaan yang ada sehingga mereka memiliki kesatuan dalam persepsi juga kesatuan dalam bagaimana cara mereka bekerja sehingga dapat sesuai dengan karyawan lainnya

dalam satu budaya perusahaan yang sama untuk mencapai tujuan perusahaan yang sama.

Banyak paradigma yang belum diketahui kebenarannya mengatakan bahwa karyawan yang berasal dari negara-negara berkembang lainnya akan mengalami kesulitan apabila disejajarkan dengan para karyawan lain dari negara – negara maju seperti Eropa Amerika dan lainnya, namun hal tersebut telah dibuktikan dalam penelitian ini bahwa para karyawan asal Indonesia mendominasi dalam segi jumlah sebanyak 30 dari 39 orang dan sisanya 9 orang yang berasal dari negara selain Indonesia di level *officer* pada divisi perhotelan. Dengan kata lain para karyawan Indonesia dinilai mampu beradaptasi dengan budaya perusahaan yang ada.

Setiap dimensi yang digunakan dalam penelitian ini menjadi penting setelah melihat hasil dari seluruh rangkaian pengujian bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap organisasi. Semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam organisasi tersebut, begitu juga sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan di organisasi tersebut.

## 5.2 Saran & Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menjadi lebih baik apabila perusahaan terkait dapat lebih memperhatikan semua aspek dari semua dimensi budaya organisasi yang ada sehingga dapat dijadikan alat pemersatu dalam perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Terutama dengan memperhatikan dimensi budaya yang lemah seperti Misi organisasi agar

lebih ditanamkan terhadap para karyawan untuk menjadi pedoman dalam mencapai visi yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Holland America Line (*MS Maasdam cruise*). Berdasarkan hasil tersebut peneliti memberikan saran yang dianggap bermanfaat bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Memperhatikan dan mengelola budaya organisasi perusahaan agar dapat menjadi kesatuan bagi para karyawan dari berbagai negara dengan perbedaan yang ada mengingat latar belakang perbedaan budaya yang dimiliki dari masing – masing karyawan sehingga, budaya organisasi perusahaan bisa menjadi pemersatu dan membentuk satu kesatuan dalam persepsi dan dan bagaimana cara para karyawan bekerja agar dapat sesuai dengan budaya organisasi perusahaan yang ada.
2. Menciptakan Budaya organisasi yang bertindak sebagai perekat sosial yang mengikat para karyawan dan membuat para karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan tersebut.
3. Memberikan pemahaman kepada para karyawan perbedaan latar belakang apapun dapat dirangkul dan disatukan lewat persepsi yang sama agar, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (aman dan nyaman) sehingga meningkatkan dan mengembangkan setiap karyawan dalam berperilaku sesuai dengan budaya organisasi perusahaan.
4. Memberikan dorongan kepada para karyawan bahwa budaya organisasi yang kuat diciptakan agar para karyawan dapat lebih percaya diri tanpa melihat

perbedaan yang ada dan membantu para karyawan untuk meningkatkan kualitas baik dalam jenjang karir maupun dalam kualitas pekerjaan yang dikerjakan.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beberapa kekurangan dan keterbatasan, sehingga peneliti dengan ini menyertakan saran yang perlu dipertimbangkan bagi penelitian yang akan dilakukan mendatang adalah sebagai berikut:

1. Jumlah responden dalam penelitian ini kurang dari 100 responden, bahkan dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini hanya sedikit diatas dari batas minimal pengambilan sampel yakni hanya 39 responden. Dalam penelitian mendatang peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan jumlah responden yang lebih besar sehingga hasil dari penelitian dapat lebih akurat.
2. Penelitian ini dilakukan dengan data sekunder yakni dilakukan dengan melalui perantara dikarenakan jarak dan beberapa kendala yang belum memungkinkan bagi peneliti untuk mengambil data secara primer atau secara langsung di perusahaan yang diteliti sehingga data yang diperoleh rentan mengalami hal yang tidak terduga. Dari hal tersebut peneliti ingin menyarankan untuk penelitian mendatang sebisa mungkin data yang nanti digunakan adalah data primer dengan kata lain pengambilan data dapat dilakukan secara langsung di perusahaan yang diteliti.
3. Penelitian ini hanya dilakukan di satu perusahaan saja kendati perusahaan yang diteliti memiliki banyak *cruise* namun mengingat keterbatasan peneliti dari berbagai aspek yang belum memungkinkan, sehingga peneliti hanya menggunakan satu *cruise* saja. Dari hal ini peneliti menyarankan agar penelitian

mendatang bisa memperluas objek penelitian dengan cara membandingkan beberapa atau seluruh perusahaan sejenis yang diteliti.

4. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek perusahaan di satu bidang saja yakni di bidang pariwisata ( perhotelan di kapal pesiar ) meskipun di kapal pesiar masih ada beberapa bidang lain yang masih bisa diteliti. Untuk penelitian mendatang peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya agar meneliti mencakup keseluruhan bidang yang ada dalam perusahaan agar objek yang diteliti bisa lebih luas.

Penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan-kekurangan dan kelemahan-kelemahan peneliti yang mungkin diluar dari kemampuan peneliti, sehingga dapat memengaruhi hasil penelitian. Untuk penelitian mendatang hasil penelitian ini dapat digunakan untuk kemudian dikembangkan, agar diperoleh hasil yang lebih layak untuk penelitian selanjutnya.

