

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini dijelaskan bahwa dalam hal kesimpulan dan saran yang didapatkan melalui penelitian yang sudah dilaksanakan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Fajar Perkasa Bandung.

5.1 Kesimpulan

Menurut data yang telah diperoleh sesudah diolah, hasil dari analisis statistika karakteristik responden yang diambil menunjukkan bahwa terdapat responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 15 orang (50.0%) dan responden berjenis kelamin wanita berjumlah 15 orang (50.0%). Responden dalam penelitian ini mayoritas dengan usia antara 20 sampai 30 tahun sebanyak 22 responden (73%). Dalam penelitian ini mayoritas responden dengan pendidikan SMA / SMK yang berjumlah 16 responden (53%). Masa kerja responden bisa dilihat bahwa lama bekerja karyawan yang lebih dominan itu sekitar 1-3 tahun sebesar 14 responden (47%).

Menurut hasil uji validitas dan realibilitas yang sudah dilakukan bisa disimpulkan bahwa dari total 21 indikator yang diuji, semua mempunyai hasil yang valid dan bisa dipakai. Semua variabelnya pada uji reliabilitas dikatakan *reliable* dikarenakan nilai alpha dari setiap variabelnya $> 0,6$. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat diartikan bahwa hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 1.6% sedangkan 98.4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar indikator penelitian.

5.2. Implikasi Manajerial

Dari kesimpulan dalam penelitian ini maka implikasi manajerial yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

- Perusahaan dapat memberikan penjelasan mengenai budaya yang dimiliki perusahaan agar karyawan pun menjadi lebih terarah dalam mencapai tujuan perusahaannya dalam bekerja.

5.3. Saran

- Orientasi responden dikatakan belum optimal karena penilaian hasil kerja karyawan.
- Orientasi responden dikatakan sudah optimal yaitu kewajiban dan promosi sesuai dengan prestasi karyawan, keseriusan dan pemahaman setiap unit dan bahan untuk melayani konsumen.
- Inovasi belum optimal terhadap keberanian didalam menunjukkan cara mengatasi persoalan.
- Inovasi sudah optimal ditunjukkan melalui daya usaha dan berfikir inovatif.
- Kuantitas terhadap kerja dinyatakan optimal dikarenakan terlaksananya target dan ketepatan waktu.
- Kualitas terhadap kerja sudah optimal ditunjukkan dengan akurat dan teratur dalam profesi.
- Loyalitas sudah optimal ditunjukkan dengan kerjasama, inisiatif, tepat dalam kebijakan bersedia diberikan sanksi.