

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang secara garis besar berada pada kategori sedang. Hal ini diketahui dari jumlah prosentase terbesar dari masing-masing variabel. Pada variabel budaya organisasi diketahui sebesar 70,6% dengan frekuensi 36 karyawan berada pada kategori sedang dan sebesar 84,3% dengan frekuensi 43 karyawan juga berada pada kategori sedang pada variabel kinerja. Kemudian dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0.573 atau dengan prosentasi 57,3%. Selain itu, dalam penelitian ini terungkap adanya pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinan $R^2 = 0.329$ yang berarti bahwa sebesar 32,9% kinerja karyawan ditentukan oleh budaya organisasi. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Malang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Bagi PT. PLN (Persero) Area Malang

Sumbangan efektif sebesar 32,9% kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, menunjukkan bahwa banyak faktor lain yang harus diperhatikan oleh PT. PLN (Persero) Area Malang sebagai acuan mengembangkan sumber daya manusia khususnya karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Misalnya tunjangan karyawan, kesejahteraan karyawan, pembayaran gaji tepat waktu, pemberian penghargaan yang positif, kesempatan pengembangan karir, kenaikan pangkat, kepemimpinan yang komunikatif, terbuka, fleksibel, intim, permisif, memberikan kepercayaan penuh, otonomi pengalaman kerja dan lain sebagainya

2. Bagi para karyawan

Prosentase sebesar 11,8% dari kecenderungan budaya organisasi kuat. Maka untuk meningkatkan jumlah prosentase hendaknya para karyawan lebih memahami dan melaksanakan nilai inti organisasi secara intensif dan secara luas. Meningkatkan konsistensi perilaku yang dapat menciptakan ketertiban

3. Bagi Peneliti selanjutnya.

Hasil penelitian ini mungkin kurang baik dan jauh dari kesempurnaan, maka untuk selanjutnya disarankan lebih mendetail, misalnya: lebih tajam dalam menggali faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dan kinerja sehingga mampu mencapai berbagai aspek.