

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan tentang aplikasi budaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jamsostek (persero) Pasuruan yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Jamsostek (persero) Pasuruan sangat menjaga adanya budaya organisasi dalam perusahaan. Selain menerapkan budaya organisasi yang telah ditetapkan oleh manajemen pusat, dari aspek-aspek budaya organisasi seperti inisiatif individu, pengarahan, integrasi, kontrol, dan pola komunikasi juga telah diaplikasikan dan disosialisasikan kepada seluruh pegawai PT. Jamsostek (persero) Pasuruan.
2. Kinerja pegawai/karyawan PT. Jamsostek (persero) Pasuruan telah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Hal tersebut telah ditunjukkan dengan semua hasil observasi dan pengamatan peliti yang meliputi aspek-aspek kedisiplinan, kerjasama, kecakapan, tanggung jawab, dan pemahaman karyawan terhadap program yang ditawarkan oleh perusahaan telah tertanam dalam diri masing-masing pegawai PT. Jamsostek (persero) Pasuruan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, budaya organisasi yang diaplikasikan oleh PT. Jamsostek (persero) Pasuruan dapat meningkatkan kinerja karyawan dari tahun ke tahun. Hal tersebut juga sesuai dengan yang disampaikan oleh pimpinan perusahaan, Ahmad

Fauzi bahwa budaya organisasi yang telah diaplikasikan hingga saat ini efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

5.2. Saran

Kondisi budaya organisasi yang seperti ini hendaknya terus dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan diperlukan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Sehingga dengan demikian karyawan pun akan lebih nyaman dalam bekerja. Baik antara pimpinan dengan karyawan, maupun karyawan dengan karyawan juga perlu adanya hubungan emosional yang baik. Agar seluruh pegawai tidak merasa asing selama bekerja.

Namun, hubungan emosional yang baik hendaknya juga perlu pemahaman terhadap situasi dan kondisi yang sedang dijalani. Dalam hal ini, pegawai mampu membedakan kapan waktu bergaurau dan kapan pula waktunya bekerja. Sehingga hubungan emosional yang baik tersebut tidak berdampak negatif bagi kinerja perusahaan.

Sebab, lingkungan yang kondusif bukanlah lingkungan yang semata membuat nyaman bagi karyawan untuk berkumpul dan bercanda. Melainkan suatu lingkungan dimana pelaku budaya atau pemelihara lingkungan organisasi itu sendiri bisa bersikap profesional dalam bekerja.