

lingkungan kerja yang kondusif dari sisi budaya organisasi yang baik. Pemberian kepercayaan pada karyawan untuk membuat suatu keputusan bersama, adanya faktor kejujuran, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, adanya fleksibilitas atau otonomi kerja, serta resiko pekerjaan yang minimal, dapat meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan kepuasan kerja karyawan secara maksimal.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Padi Mas

Travel, Ds.Gebang Malang, Tarik – Sidoarjo, dengan besarnya pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Padi Mas Travel, Ds.Gebang Malang, Tarik – Sidoarjo tersebut sebesar 73.1% dan model regresi  $Y = 7.486 + 0.568 X$ .

## 5.2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan hasil penelitian, dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan juga memperhatikan penerapan kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan budaya organisasi yang baik dan kokoh, yang tercermin pada lingkungan kerja yang kondusif dari sisi budaya organisasi yang baik. Pemberian kepercayaan pada karyawan untuk membuat suatu keputusan bersama, adanya faktor kejujuran, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, adanya fleksibilitas atau otonomi kerja, serta resiko pekerjaan yang minimal, dapat meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan kepuasan kerja karyawan secara maksimal.
2. Pihak perusahaan hendaknya menciptakan hubungan yang lebih harmonis diantara atasan dengan karyawan maupun antar karyawan, memperhatikan hal-hal yang menyangkut kesejahteraan karyawan dan memberikan penghargaan kepada mereka sebagai balas jasa atas sumbangan pikiran dan tenaga yang ia berikan bagi kemajuan perusahaan. Hal penting lainnya adalah dengan pengupayakan berbagai strategi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, sebab karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, akan

melaksanakan tugasnya dengan senang hati dan penuh semangat tanpa harus diawasi apalagi diperintah, sehingga kinerjanya juga akan cenderung mengalami peningkatan.

3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan, karena variabel dalam penelitian ini belum mencakup seluruh aspek yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan selain dengan budaya organisasi juga dapat dilakukan dengan memasukan variabel lain seperti tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pemimpin, kesejahteraan, keadilan, pengawasan pimpinan, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan, dan sebagainya, sehingga diharapkan dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih baik.
4. Pada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas objek penelitian bukan di satu perusahaan saja, sehingga dapat lebih mencerminkan kondisi karyawan di dalam perusahaan secara lebih luas. Dan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya.
5. Perlu dilakukan penelitian pada sektor lainnya, sehingga hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi departemen sumber daya manusia.

### DAFTAR PUSTAKA

- Asri, Marwan. 2001. *Perilaku Organisasi*. CV. Rajawali. Bandung.
- Barnard, L. 2000. *Organisasi dan Kepemimpinan*. Mandar Maju. Bandung.
- Endah, R. 2007. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jombang. Universitas Negeri Malang.
- Hermawan, S. 2008. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Cabang Sidoarjo. Universitas Brawijaya Malang.
- Karyadi, M. 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Media Utama. Jakarta.
- Kotter dan Heskett dikutip oleh Cheki. 1996. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Prenada Media. Jakarta.
- Kriyantono,Rachmad. 2008. *Riset Komunikasi*. Kencana Prenada Media. Jakarta.
- Magnis-Suseno. 1996. *Manajemen Organisasi*. CV. Andi. Yogyakarta.
- Moleong, 2003. *Metode Kuantitatif*. Rineka Cipta. Bandung.
- Mussehman dan Jacson. 2002. *Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Pamudji, L. 1986. *Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Buntara Media. Malang.
- Siswanto.1996. *Budaya Organisasi*. CV. Rajawali. Yogyakarta.
- Steel, R.G.D and Torrie, J.H., 1995, Priciples and Procedures of statistics, alih bahasa: Bambang sumantri (IPB), Cetakan keempat, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sugiyono. 2003. Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.00. for Windows, Alfabeta, Bandung
- Sulaksono. 1988. *Manajemen Personalia*. Rineka Cipta. Bandung.
- Wahjosumidjo, M. 1994. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta