

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan (bersama-sama) budaya organisasi yang terdiri atas inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1), orientasi hasil (X_2), orientasi manusia (X_3), dan orientasi tim (X_4) berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 5,197 > F_{tabel} 2,56$. Persamaan regresi : $Y = 3,647 - 0,046 X_1 + 0,137 X_2 + 0,202 X_3 - 0,050 X_4$. Koefisien determinasi sebesar 30,7%.
2. Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1), orientasi hasil (X_2), orientasi manusia (X_3), dan orientasi tim (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya dengan nilai signifikansi yang berturut-turut sebesar nilai signifikansi $0,805 > 0,05$ dan $t_{hitung} -0,248 < t_{tabel} 2,011$ maka nilai X_1 (inovasi dan pengambilan resiko) tidak berpengaruh secara sig terhadap Y (kinerja karyawan). Nilai signifikansi $0,225 > 0,05$ dan $t_{hitung} 1,230 < t_{tabel} 2,011$ maka nilai X_2 (orientasi hasil) tidak berpengaruh secara sig terhadap Y (kinerja

karyawan). Nilai signifikansi $0,128 >$ dari $0,05$ dan $t_{hitung} 1,549 <$ dari $t_{tabel} 2,011$ maka nilai X_3 (orientasi manusia) tidak berpengaruh secara sig terhadap Y (kinerja karyawan). Nilai signifikansi $0,049 >$ dari $0,05$ dan $t_{hitung} 0,266 <$ dari $t_{tabel} 2,011$ maka nilai X_4 (orientasi tim) tidak berpengaruh secara sig terhadap Y (kinerja karyawan).

3. Orientasi manusia (X_3) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dari nilai standartdized of coefficient beta dan terbesar yaitu sebesar $0,340$ dan T_{hitung} terbesar yaitu $1,549$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dikemukakan saran-saran bagi PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya lebih meningkatkan lagi dalam hal budaya organisasi. Misalnya saja mengenai *gap generation* antara generasi muda dan generasi senior diharapkan menjalin komunikasi yang baik bisa dilakukan dengan cara komunikasi interpersonal sehingga dapat terjalin hubungan yang erat dan harmonis antara generasi senior dan generasi muda. Selain itu, PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya juga meningkatkan komunikasi antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan atasan sehingga setiap individu dapat memahami individu yang lain dengan kemampuan mendengar apa yang dibicarakan orang lain.
2. Sebaiknya PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya bisa mengadakan gathering secara internal yang diikuti oleh seluruh karyawan PT. Wira Bhumi Sejati

Surabaya minimal 1 tahun melakukan gathering 1-2 kali tujuannya untuk membentuk kekeluargaan di dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa harmonis.

3. Sebaiknya PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya mengadakan seminar 1 tahun minimal 1-2 kali seminar yang diambil mungkin “Bagaimana menciptakan hubungan harmonis antara generasi senior dan generasi muda bagi karyawan PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya.



DAFTAR PUSTAKA

- Amanda dkk. 2017. “Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun”, Madiun Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Vol.6,No.1,pp.1-12.
- Atfraw,Hana. 2019. “*The Effect of Organizational Culture on Employee Performance: The Case of Berhan International Bank s.c*”, pp.1-70.
- Aulia,Astuti. 2016. “Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya”,Surabaya Jurnal Manajemen, Vol.4,No.3,pp.1-15.
- Bakti,Alam Setia. 2016. “Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Employee EngagementKaryawan Civil Society Organization PKBI Pusat”,Bandung Jurnal Manajemen, Vol. 3, No.3,pp.3088.
- Busro,Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Das,Anindita,P.C Tripathy. 2018. “*Organizational Culture and Employee’s Performance : A Study on Banking Sector in Twin City Bhubaneswar and Cuttack*”, India Journal of Research and Scientific Innovation, Vol.5,No.2,pp.37-42.
- Darodjat, Achmad Tubagus. (2015). Konsep – Konsep Dasar Manajemen Personalialia. Bandung: Anggota Ikapi.
- Emron Edison dan Yohny Imas. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Fattah,Hussein. 2017. Kepuasan Keja & Kinerja Pegawai. Yogyakarta : Elmaterra.
- Kristanti,Desi dkk. 2019. Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Surabaya : Media Sahabat Cendikia.
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- Laksono,Hari. 2015. Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta : CV Budi Utama.

- Muhammad dkk. 2017. “Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Tuban”, Malang Jurnal Manajemen, Vol.53,No.1,pp.1-7.
- Nizam,Ismail dkk. 2016. “*Effects of Organizational Culture on Employee Performance : Case of Singapore Telecommunicational*”, International Journal of Accounting & Business Management. Vol.4,No.1,pp.1-8.
- Novziransyah,Nanda. 2017. “Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan”, Sumatera Utara Jurnal Jumantik, Vol.2,No.1,pp.1-13.
- Nurdin Ismail. 2012. Budaya Organisasi: konsep, teori, dan implementasi. Malang. UB Press.
- Nwakoby dkk. 2019. “*Effect Of Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Banks in Enugu State*”, International Journal of Economics and Business, Vol.2,No.4,pp.1213-1215.
- Omukaga,Aldinne. 2016. “*Effects of Organization Culture on Employee Performance at AON Limited,Nairobi,Kenya*. Kenya Journal of Business Administration, pp.1-70.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. Budaya Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sari,Elsa Vosva.2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. Skripsi Tidak Diterbitkan : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono,2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D. Cetakan ke 16. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian kombinasi (mix methods)*. Bandung : alfabeta..
- Sutrisno, Edi. 2013. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno,Edi. 2018. Budaya Organisasi. Jakarta : Prenamedia Group. Muhammad Busro. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenamedia.

Sutrisno,Edi. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Tika, Moh. Pabundu. 2012. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara.

Wardani,Rodiathul Kusuma,M.Djudi Mukzam,Yuniadi Mayowan. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya,Malang Jurnal Administrasi Bisnis,Vol.31,No.1,pp.58-60.

