

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Sarwa Mukti, maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi pada KUD Sarwa Mukti mendapatkan kriteria “Cukup Baik”, hal tersebut dikarenakan dalam inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan, arah, integrasi, dukungan dari manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola-pola komunikasi yang masih dirasa karyawan kurang merasa nyaman dan kurang diakui didalam lingkungan kerjanya sehingga karyawan kurang akan mencapai suatu kepuasan dalam bekerja sehingga hal ini tidak dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik dari segi kuantitas dan kualitas kerja.
2. Kinerja Karyawan pada KUD Sarwa Mukti mendapatkan kriteria “Cukup Baik”, hal ini dikarenakan kurangnya ketelitian dan kerapihan karyawan dalam bekerja untuk tetap menjaga kebersihan di lingkungan koperasi dan juga keselamatan pekerja, kurangnya *skill* karyawan sehingga pekerjaan lebih lama dalam mencapai target yang diinginkan, kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap masalah sendiri dan bertanggung jawab terhadap peralatan kantor, kurangnya karyawan dalam berinisiatif untuk menyelesaikan masalah dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, kurangnya karyawan dalam bekerja sama

dengan karyawan lain maupun pengurus dalam mengerjakan pekerjaan dan kurangnya karyawan dalam menyalurkan ide-ide/gagasan kepada KUD Sarwa Mukti.

3. Adanya pengaruh yang kuat antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan membuktikan pengaruh yang signifikan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka penulis memberikan saran yang sekitarnya dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun saran-saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan khususnya yang terkait dengan budaya organisasi dan kinerja. Serta dapat menjadi dasar bahan pengujian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang permasalahan yang terkait.
2. Koperasi harus memberikan perhatian secara sungguh-sungguh agar karyawan merasa nyaman dan merasa diakui didalam lingkungan kerjanya sehingga karyawan akan mencapai suatu kepuasan dalam bekerja. Hal ini dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik dari segi kuantitas dan kualitas kerja yang lebih baik dari sebelumnya, maupun perbaikan-perbaikan dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan menghasilkan hasil kerja yang baik.

3. Karyawan harus dapat meningkatkan ketelitian dan kerapihan karyawan dalam bekerja untuk tetap menjaga kebersihan di lingkungan koperasi dan juga keselamatan pekerja, meningkatkan *skill* karyawan sehingga pekerjaan dapat lebih mudah dan cepat terselesaikan dalam mencapai target yang diinginkan, meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap masalah sendiri dan bertanggung jawab terhadap peralatan kantor, karyawan harus dapat lebih berinisiatif untuk menyelesaikan masalah dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, karyawan harus dapat bekerja sama dengan karyawan lain maupun pengurus dalam mengerjakan pekerjaan dan karyawan harus lebih menyalurkan ide-ide/gagasan kepada koperasi guna menjadikan koperasi yang lebih baik.
4. Koperasi harus dapat memajukan dan meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus dengan melakukan penilaian kinerja karyawan dan dilakukan secara transparan agar karyawan dapat mengetahui kinerjanya dan meminimalisir prasangka yang tidak baik dari karyawan. Serta meningkatkan keharmonisan karyawan kepada pengurus dan mempertahankan keharmonisan antar sesama karyawan dengan cara membuat program kerja yang lebih *fresh* dengan tujuan meningkatkan kekompakkan serta kebersamaan antar sesama karyawan maupun pengurus.