

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- a) Dampak budaya organisasi pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli dianggap sebagai inovasi dalam melakukan pekerjaan. Inovasi tersebut dapat lebih membantu PT. Surya Kekal Mandiri Gunungsitoli menjadi lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya dengan memanfaatkan budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli terdapat beberapa budaya organisasi yang membawa berbagai dampak positif dan negative bagi PT. Surya Kekal Mandiri itu sendiri. Pada budaya organisasi komunikasi yang kurang terbuka pada budaya organisasi ini karyawan terlihat fokus untuk hanya melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga pekerjaan menjadi lebih efisien dikerjakan. Selain dampak negative perusahaan memberikan tambahan insentif bagi para karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan, hal ini sebagai upaya dari PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli dalam memanfaatkan kualitas kerja karyawan dengan pemanfaatan waktu dengan memberikan upah insentif yang menjanjikan. Meskipun budaya organisasi komunikasi yang kurang terbuka terkadang membawa dampak negative bagi kenyamanan kerja karyawan, namun hal tersebut ditutupi dengan adanya insentif yang menjanjikan terhadap kinerja mereka. Namun peneliti melihat bahwa budaya ini selain memiliki dampak positif bagi percepatan pekerjaan juga memiliki dampak pada volume pekerjaan karyawan yang semakin meningkat sehingga karyawan terlihat kewalahan dalam menangani percepatan dalam pengiriman barang. Dari budaya organisasi dengan kecepatan tersebut, PT. Surya Kekal Mandiri Gunungsitoli mampu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih cepat.

- b) Dapat diketahui bahwa tingkat efektivitas dari PT. Surya Kekal Mandiri selalu meningkat setiap bulannya. Hal tersebut dapat terlihat dari adanya kenaikan tingkat efektivitas penjualan produk setiap bulannya selama kurun waktu tiga bulan (pada tabel 4.8). Dengan hal ini dapat diakibatkan oleh adanya inovasi perusahaan terhadap budaya organisasi perusahaan. Dari hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli meningkat setiap bulannya.
- c) Hipotesis yang diterima adalah H_a “ada pengaruh dampak budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli” diterima pada taraf signifikan 5% atau kepercayaan 95%. Dan dari hasil uji koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,756$ yang berarti hubungan interval variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (efektivitas Kerja) berada pada signifikasi 0,600-0,799 yang menandakan korelasi atau hubungannya kuat dan hasil uji koefisien determinasi penulis mendapatkan hasil tingkat pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 57,2% dan 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak turut dikaji pada penelitian ini.

5.2 Saran

Kelebihan Dampak Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli adalah:

- a) Peningkatan produktivitas karyawan di PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli.
- b) Merekrut dan mempertahankan talenta terbaik di PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli.
- c) Kerja sama yang makin hari makin efektif di PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli
- d) Peningkatan kepuasan customer dengan hasil efektivitas kerja karyawan di PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli

- e) Inovasi yang akan selalu berkelanjutan terhadap kinerja dan efektivitas setiap sumber daya alam yang ada di PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli.

Kelemahan Dampak Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli adalah:

- a) PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli seharusnya lebih memperhatikan dampak negative dari budaya organisasi yang diciptakan.
- b) Seharusnya PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli mempersiapkan solusi untuk dampak negative yang dihasilkan oleh budaya organisasi.
- c) PT. Surya Kekal Mandiri mengembangkan budaya organisasi yang membawa dampak positif bagi perusahaan dan karyawan.
- d) Insentif yang diberikan sebaiknya diperjelas apakah menjadi penghargaan atau sebagai upah.