

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis di PT Winsen Kencana Perkasa di Batam menggunakan teori yang telah ada serta pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bagian yang penting dari teori organisasi, yang berpengaruh pada pencapaian kinerja organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Hema Malini tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS BATURAJA 32100” yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Apid dan Acep Rochmat Sunarwan tahun 2014

yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo” yaitu menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

3. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Dewi Sandy Trang tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sugih Instrumendo Abadi di Padalarang” bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak HRD/personalia/manajemer/supervisor PT Winsen Kencana Perkasa budaya organisasi harus terus dipantau dan dijaga agar kinerja karyawan tetap baik dan berkembang.
2. Gaya kepemimpinan harus lebih diperhatikan lagi dengan mempelajari dan lebih mengenal karyawan, sehingga dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengendalikan karyawan yang memiliki karakteristik mereka masing-masing, karena gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan.

3. Adanya keterbatasan dalam penelitiann ini, kepada peneliti lain diharapkan untuk mengadakan penelitian sejenis lebih lanjut dengan mengambil wilayah penelitian yang lebih luas dan menggunakan model variabel yang lebih kompleks sehingga ditemukan variabel dan dimensi baru lain yang memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja karyawan dan memberikan hasil yang optimal.