

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang adalah baik. Hal ini didasarkan pada hasil analisis deskriptif yang dilakukan terhadap keseluruhan variabel dimana rata-rata kategori persepsi responden terhadap budaya organisasi adalah 82,95, variabel lingkungan kerja adalah 83,44, dan kinerja karyawan adalah 82,64. Berdasarkan Levis keseluruhan rata-rata seluruh variabel masuk dalam kategori baik.

#### 2. a. Budaya Organisasi

Secara parsial, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  hitung  $X_1$  sebesar -0.125 dengan nilai signifikansi sebesar 0.901 lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0.05 (5%), yang artinya secara parsial variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

#### a. Lingkungan Kerja

Sedangkan nilai  $t$  hitung  $X_2$  sebesar 7.126 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan

yaitu 0.05 (5%), yang artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis parsial ditolak.

3. Secara simultan, budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji simultan (uji F) yang mana diperoleh nilai F hitung sebesar 166.700 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0.05 (5%). Artinya variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
4. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.893 atau 89.30%. Nilai ini menerangkan bahwa dua variabel bebas yakni Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 89.30, sedangkan 11.70% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan data penelitian dan hasil pembahasan, peneliti dapat menyarankan hal-hal antara lain sebagai berikut:

1. Pihak manajemen KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang perlu melakukan perubahan yang inovatif dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menciptakan budaya organisasi yang baru agar tercipta sebuah stabilitas kerja yang diinginkan bersama seluruh karyawan.

2. Pihak manajemen KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang dapat melakukan perubahan suasana kerja utamanya pada masa pandemic saat ini dimana aktifitas para pekerja dibatasi dengan berbagai aturan termasuk protokol kesehatan setiap karyawan yang wajib dilaksanakan ditempat kerja.
3. Pihak manajemen KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang diharapkan serius dalam mengenali dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga fasilitas kerja yang ada dapat meningkatkan kinerja disetiap unit agar tercipta efektifitas kerja yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gery. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2016
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2016
- Mathis and Jackson, 2006. *Kinerja Karyawan: Perdana Media Group*
- Mangkunegara, Anwar. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya Cetakan ke-8. Bandung: Rosda Karya
- Hasibunan, 2007. Malayu S P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT bumi Aksara
- Dessler, Tahun 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Human Resource Management*, Edisi 14
- Sutrisno, Edy, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo, Tahun 2003. *Budaya Organisasi: Perdana Media Group*
- Nitisemito, Tahun 2000. *Lingkungan Kerja: Jakarta*
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Levis, Tahun 2010. *Teknik Analisis Data: Jakarta*
- Yani, Achmad, 2016. *Pengaruh Lingkungan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Skripsi*. Bandung: Universitas Pasundan
- Kusuma, Hartono 2013, *Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*
- Kusuma, Arta Adi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maria Semarang. Skripsi*, Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Wahyuningsih, Sri, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat; Jurnal Pemerintahan Integratif*, 2 (1), pp: 70-84

- Sari, Novita. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen pada Politeknik Swasta (Politeknik Anika, Politeknik Akamigas, dan Politeknik Darussalam)*. Jurnal Adminika, Vol.1,No.2 ISSN: 2442-3343
- Reni, and Syamsir, mutia. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Negara Dalam Negeri dalam Pengelolaan Keuangan Negara di Kabupaten Tanah Datar*. Vol.25, No.1
- Majid, Fachreza, and Said Musnadi, M.Shabri Abd. 2018. *Pengaruh Motifasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSYIAH Vol.2,No.1