

BAB 7

SIMPULAN DAN SARAN

BAB 7

SIMPULAN DAN SARAN

7.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab terdahulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Rata-rata total jawaban responden untuk variabel bebas (X) unsur-unsur dari budaya organisasi yang meliputi nilai-nilai organisasi, lingkungan organisasi, dan kepemimpinan memiliki skor nilai sebesar 3,14. Hal tersebut dikarenakan hampir sebagian responden merupakan karyawan yang telah melewati masa orientasi selama 3 bulan, yaitu sebesar: 62,7% sehingga dapat disimpulkan responden mampu beradaptasi dengan nilai-nilai organisasi, lingkungan organisasi dan model kepemimpinan yang terdapat di PT Wonokoyo Jaya Corp, Surabaya.
2. Hasil Uji-F dapat membuktikan bahwa nilai-nilai organisasi, lingkungan organisasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT Wonokoyo Jaya Corp. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
3. Hasil Uji-t menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu nilai-nilai organisasi, lingkungan organisasi, dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT Wonokoyo Jaya Corp, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

4. Variabel lingkungan organisasi secara parsial merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT Wonokoyo Jaya Corp, dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

7.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, di mana hipotesis pertama, kedua dan ketiga diterima maka saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan oleh pihak manajemen dari PT Wonokoyo Jaya Corp dalam aktifitasnya untuk menciptakan kinerja karyawan dengan level manager ke bawah adalah sebagai berikut:

1. Nilai-nilai organisasi yang terdapat di kantor pusat PT Wonokoyo Jaya Corp, Surabaya. Variabel (X_1) memiliki jawaban rata-rata total dari keseluruhan responden menjawab setuju 3,16. Sehingga peranan *top management* dalam membangun *value* atau nilai organisasi diperlukan konsistensi dan komitmen dalam menjalankan proses internalisasi yang terdiri dari beberapa tahapan antara lain: sosialisasi nilai-nilai organisasi, integrasi/internalisasi nilai-nilai organisasi sampai dengan implementasi ke masing-masing divisi, sehingga proses kristalisasi nilai-nilai organisasi yang selama ini memiliki kontribusi sebesar (0,085) terhadap peningkatan kinerja karyawan dapat terealisasi.
2. Lingkungan organisasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara parsial paling tinggi diantara kedua variabel bebas lainnya (Nilai-nilai organisasi X_1 dan Kepemimpinan X_3) sebesar 0,66. Sesuai dengan Lawrence dan Lorsch (Kotter & Heskett, 1998:30) mengajukan dalil prediksionis bahwa:

“semakin besar kecocokan budaya dengan lingkungan maka akan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dan berlaku kebalikan apabila ketidakcocokan suatu budaya organisasi terhadap lingkungan organisasi mengakibatkan kinerja semakin buruk”.

Dalil tersebut ternyata sesuai dengan fakta di lapangan di mana hipotesis ketiga dari penelitian ini menyebutkan bahwa lingkungan organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wonokoyo Jaya Corp, Surabaya. Keseluruhan responden penelitian rata-rata menjawab setuju untuk variabel X_2 (3,26). Dengan demikian *top management* perlu melakukan sistem kontrol dan evaluasi dari visi, misi, strategi, dan internalisasi nilai-nilai organisasi yang selama ini terdapat di perusahaan memerlukan perbaikan-perbaikan strategis dengan membuat suatu pembelajaran kembali untuk mendiagnosa perubahan lingkungan organisasi apakah nilai-nilai organisasi, visi, misi, dan strategi perusahaan memiliki kesesuaian yang tinggi lingkungan maka organisasi tersebut akan mampu bertahan dan bahkan dapat berkembang menjadi lebih baik sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

3. Dalam penelitian ini secara keseluruhan rata-rata responden menjawab setuju untuk variabel bebas X_3 yaitu (3,01). Fakta tersebut sesuai dengan pendapat Kotter & Heskett “semakin tinggi tingkat perubahan budaya yang disebabkan oleh peranan pemimpin yang tidak bersifat politis akan menghasilkan kinerja lebih baik” (Kotter & Heskett, 1998:50). Peranan dari *top management* dalam kaitannya mengintegrasikan nilai-nilai organisasi dalam perusahaan sekali lagi diperlukan konsistensi dan komitmen, hal tersebut dapat dicerminkan

melalui peraturan perusahaan, visi, misi dan strategi perusahaan. Sehingga karyawan kantor pusat PT Wonokoyo Jaya Corp, Surabaya akan memberikan kontribusinya bagi kemajuan perusahaan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ansoff, H & Sullivan, M. 1991. *Psychology Applied to Work (First Edition)*. Chicago: The Dorsey Press.
- Anwar, S. & Hidayat. 2000. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Armstrong, M. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan)*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- As'ad, M. 1986. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bass, B. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. & Avolio, B. 2000. *Multifactor Leadership Questionnaire: Technical Report*. CA: Mindgarden.
- Brown, A. 1998. *Organizational Culture*. Singapore: Prentice Hall.
- Cahyono, H. 1996. *Organisasi Manusia: Nilai dan Manajemen (Edisi Baru, Terjemahan)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Campbell, J. 1998. *Organization Theory: A Strategic Approach*. Boston: Irwin Inc.
- Chatman, J. & Bersade. 1997. Employee Satisfaction, Factor Associated With Company Performance, *Journal Of Applied Psychology*, February, pp. 29 – 42.
- Cherrington, D.J. 1989. *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*. Boston: Allyn and Bacon.
- Clarke, L. 1999. *Prosaic Organization Failure*. Berkeley: University of California Press.
- Cochran, W.G. 1977. *Sampling Techniques (Third Edition)*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Conger, J.A. & Kanungo, R.N. 1987. *Charismatic Leadership in Organizations*. London: Sage.
- Cowling, M. & James, F. 1996. *Business and Society*. New York: McGraw Hill.

- Deal, T.E. & Kennedy, A.A. 1982. *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. MA: Irwin.
- Dongoran, J. 2000. *Organizational Environment, Structure, Leadership, and Effectiveness: An Exploratory Model*. New York: McGraw Hill.
- Fiedler, F.E. 1967. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw Hill.
- Goble, R. 2001. *Research Methods for Business*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Hadi, S. 1991. *Analisis Butir dan Instrumen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hair, J. et all. 1998. *Multivariate Data Analysis with Readings (Fifth Edition)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Herman, S. 1989. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hofstede, G. 1997. *Culture's Consequences, International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills/London/New Delhi: Sage Publication.
- Kasali, R. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua)*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Koentjaraningrat. 1987. *Kebudayaan, Mentalitas dan Pembangunan*. Jakarta: Gramedia.
- Kotter, J.P. & Heskett, J.L. 1998. *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press.
- Luthans, F. 1997. *Organizational Behavior (Third Edition)*. New York: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Malhotra, N.K. 1996. *Marketing Research: An Applied Orientation (Second Edition)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ketiga)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mercer, W. 1996, *Human Resource and Personal Management (Fifth Edition)*. The United States of America: McGraw Hill, Inc.
- Moeljono, D. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Moeljono, D. & Sudjatmiko, S. 2007. *Corporate Culture: Challenge to Excellence*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ndraha, T. 1997. *Budaya Organisasi (terjemahan)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Neuhauser, P.C. 1994. *Corporate Legends and Lore: The Power of Storytelling as a Management Tool*. New York: McGraw-Hill.
- Nicholson, N. 1997. *Evolutionary Psychology and Organizational Behaviour*. Chichester: Wiley.
- Osborne, D. & Plastrik, P. 2001. *Reinventor's Fieldbook: Tools for Transforming Your Government*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Pearson, R. 1984. *Organizational Development and Change*. St Paul: West.
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan)*. Yogyakarta: BPFE.
- Poerwardaminta. 1987. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Reinhard, S. 1998. *Charisma and Leadership in Organizations*. London: Sage.
- Rogga, K.L. 2001. Human Resources Practices, Organizational Climate and Employee Satisfaction, *Academy Of Management Review*, July, pp. 619 – 644.
- Robbins, S.P. 1996. *Organizational Behavior*. Upper Saddle River: New Jersey Prentice-Hall Inc.
- Saifuddin, A. 1998. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Balajar Offset.
- Santoso, S. 2007. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, B. 1995. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Schein, E.H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Singarimbun. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Soeprihanto, J. 2001, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

- Stogdill, R. 1974. *Handbook of Leadership*. New York: The Free Press.
- Sudjatmiko, S. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Sugiyono. 2002. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfa Beta.
- Surya. 1995. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Trice, H.M. & Beyer, J.M. 1991. Cultural Leadership in Organizations, *Organization Science*, Vol. 2 pp.149-169.
- Tunggal. 2002. *Budaya Perusahaan: Seri Manajemen Dan Persaingan Bisnis (Cetakan Pertama)*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Umar, H. 2002. *Metode Riset Bisnis (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yukl, G. 1998. *Leadership in Organization*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.