

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Timor Aguafit Baumata
2. Secara parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Timor Aguafit Baumata

#### **5.2. Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada aguafit PT. Timor Sejatra aguafit, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah:

Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada aguafit PT. Timor Sejatra aguafit. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana teori menyatakan bahwa menurut Menurut G Graham (Siswadi,2012:71) budaya organisasi adalah normal, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan normal-normal yang unik yang memiliki secara bersama oleh

anggota suatu organisasi. kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri. .

1. Budaya Organisasi menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Indikator-indikator yang mempengaruhi Budaya organisasi yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, ketrampilan kerja, kemampuan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dijelaskan hubungannya dengan kinerja pegawai apabila seorang budaya organisasi pegawainya di tempatkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab secara baik disesuaikan berdasarkan pendidikan pengetahuan kerja, ketrampilan kerja, dan kemampuan kerja maka dengan demikian dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam artian bahwa tingkat kinerja pegawai juga akan meningkat. Dengan demikian maka hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada sudah sesuai dengan harapan kinerja karyawan di agufit pada PT. Timor Sejahtera

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variable Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pT. timor sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana teori menyatakan bahwa Disiplin kerjamerupakan segala sesuatu disiplin kerja yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya, misalnya pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, ruang gerak, keamanan dan kebisingan. Pegawai yang merasa

senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang yang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Lingkungan yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap lingkungan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kinerja baik dalam bekerja Komaruddin (2007:142). lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut (Yuwono dan Khajar, 2005:83) yaitu Kompetisi yang sehat, pegawai saling menghormati, pegawai saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah, Suasana kekeluargaan yang ada merupakan kondisi yang terjadi pada suatu lingkungan di tempat kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila semakin tinggi tingkat lingkungan kerja atau semakin baik dengan kinerja pegawai hubungan maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai dan begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Hita Karena, dengan judul pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **5.3. Implikasi Terapan**

Melalui penelitian ini, penulis menyampaikan beberapa saran yang di kiranya dapat membantu pihak pada PT. Timor Sejahtera aquafit

1. Bagi PT Timor Sejahtera Aquafit Baumata
  - a. Pada variabel Budaya Organisasi di PT Timor Sejahtera aquafit Baumata hasil penelitian menunjukkan baik, namun beberapa karyawan dari budaya organisasi menyebabkan beberapa yang tidak menggunakan baju seragam perusahaan karena itu belum mencapai target yang ditetapkan PT Timor Sejahtera Aquafit Baumata.
  - b. Pada variabel Disiplin Kerja faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja dan mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan PT Timor Sejahtera Aquafit Baumata dapat memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk memberikan alasan yang jelas jika tidak dapat masuk kerja serta memberikan nasehat pada karyawan untuk selalu mengikut aturan yang ada dalam perusahaan
  - c. Pada variabel Kinerja Karyawan faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah karyawan memaksimalkan waktu yang ada dalam bekerja untuk PT Timor Sejahtera Aquafit Baumata memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan untuk tidak membuang- buang jam kerja yang ada dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan untuk menunjang hasil kerja yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Diterapkan untuk lebih memperbanyak referensi dari objek penelitian agar diperoleh data hasil yang lebih baik lagi