

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas energi dan sumber daya mineral provinsi NTT Kota Kupang. Sehingga budaya organisasi yang kuat seperti nilai kedisiplinan tanggung jawab komunikasi yang baik kerja sama tim, dan semangat inovasi mendorong pegawai merasa untuk bekerja lebih optimal
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas energi dan sumber daya mineral provinsi NTT Kota Kupang. Sehingga jumlah pekerjaan atau tanggung jawab yang harus di pikul oleh seseorang atau tim dalam jangka waktu tertentu, yang dapat mempengaruhi kinerja, stress dan Kesehatan mereka.

a. IMPLIKASI TEORITIS

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang dapat menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada, Dinas energy dan sumber daya mineral provinsi NTT Kota Kupang sehingga penelitian ini bisa berguna dan bisa dijadikan

referensi untuk penelitian kedepan. Berikut ini dijelaskan implikasi teoritis dalam penelitian berdasarkan kerangka dasar penelitian ini

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas energi dan sumber daya mineral provinsi NTT. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Menurut Robbins & Judge (2019:19) mengatakan bahwa: “Artinya: “Budaya organisasi adalah mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.”

Menurut Menurut Luthans (2019:72) mengemukakan bahwa: “Artinya: “Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya”.

Menurut Gibson et al., (2018:31) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi adalah apa yang para karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi.”

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis, variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas energy dan sumber daya mineral provinsi NTT. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu Menurut Sunarso (2010:21) Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu

ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. menurut (Lituhayu 2008:187) Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya 23 stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang Menurut (Koesomowidjojo 2017:21). beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu

1.3 IMPLIKASI TERAPAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Bagi dinas energi dan sumber daya mineral provinsi NTT

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa Budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas energi dan sumber daya mineral provinsi NTT . Oleh sebab itu budaya organisasi dan beban kerja menjadi bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian analisis pendahuluan dapat diketahui

bahwa nilai rata-rata indeks dari pada variabel budaya organisasi dari indikator Nilai dan norma yang dianut sesuai dengan nilai dan norma yang saya anut indikator kedua Nilai dan norma organisasi saya mencerminkan dalam kegiatan sehari-hari indikator ketiga Komunikasi dalam organisasi ini efektif dan terbuka sehingga saya dapat menyampaikan ide pendapat dan pendapat saya dengan bebas indikator keempat, Etos kerja dan disiplin kerja dalam organisasi ini sangat tinggi, sehingga saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik indikator kelima Kerja sama tim dalam organisasi ini sangat baik, sehingga kita dapat mencapai tujuan bersama dengan efektif indeks untuk variabel gaya budaya organisasi yaitu sebesar 75,56 artinya kriteria penilaian untuk variabel budaya organisasi berada pada kategori tinggi. Oleh sebab itu disarankan agar pimpinan dinas energi dan sumber daya mineral provinsi NTT tetap dapat menerapkan budaya organisasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks dari beban kerja dari indikator pertama jumlah tugas yang saya terima dalam satu hari sesuai dengan kemampuan saya indikator kedua durasi waktu kerja saya cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas saya dengan baik indikator ketiga saya merasa bahwa tekanan dan tuntutan kerja saya saat ini dapat saya tangani dengan baik indikator keempat sumber daya yang tersedia peralatan, teknologi dan lain-lain cukup untuk mendukung pekerjaan saya, indikator kelima saya merasa bahwa beban kerja saya saat ini seimbang dengan kemampuan dan kapasitas saya Indeks untuk variabel beban

kerja yaitu sebesar 72,65 artinya kriteria penilaian untuk variabel beban kerja berada pada kategori tinggi. Oleh sebab itu disarankan agar beban kerja pada dinas energi dan sumber daya mineral provinsi NTT tetap dapat diperhatikan dan dipertahankan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks dari kinerja pegawai dari indikator pertama Saya merasa kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang diharapkan indikator kedua Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diharapkan dalam waktu yang ditentukan ketiga Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu indikator ke tiga Komunikasi dalam organisasi ini efektif dan terbuka sehingga saya dapat menyampaikan ide pendapat pendapat saya dengan bebas indikator keempat Etos kerja dan disiplin kerja dalam organisasi ini sangat tinggi, sehingga saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik indikator kelima Saya selalu memenuhi aturan dan prosedur kerja yang berlaku di organisasi Indeks untuk variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 79,37 artinya kriteria penilaian untuk variabel kinerja pegawai berada pada kategori tinggi. Oleh sebab itu disarankan agar dinas energi dan sumber daya mineral provinsi NTT dapat mempertahankan kinerja pegawai agar dapat tercapai sesuai dengan tujuan Perusahaan .

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran yang dapat diberikan untuk untuk peneliti selanjutnya agar dinas energi dan sumber daya mineral provinsi NTT dapat meningkatkan budaya organisasi dan mempromosikan nilai-nilai positif, seperti kerja sama dan komunikasi efektif serta dinas dapat mengelola beban kerja pegawai dengan lebih efektif, seperti dengan mengatur tugas dan tanggung jawab yang lebih seimbang.