

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Kinerja Karyawan dilihat dari Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja pada PT. Polymindo Permata, maka penulis memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi secara parsial oleh variabel Budaya Organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value atau tingkat sig.  $0,000 < 0,05$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai t hitung sebesar 3,826 dan nilai t tabel sebesar 1,98157, maka nilai t hitung  $>$  t tabel ( $3,826 > 1,98157$ ). Yang berarti apabila Budaya Organisasi pada PT. Polymindo Permata meningkat maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan secara parsial dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value atau tingkat sig.  $0,001 < 0,05$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai t hitung sebesar 3,447 dan nilai t tabel sebesar 1,98157, maka nilai t hitung  $>$  t tabel ( $3,447 > 1,98157$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja merupakan salah satu nilai penting yang dimiliki oleh PT. Polymindo Permata dalam mewujudkan Kinerja Karyawan yang maksimal. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan PT. Polymindo Permata demi mencapai Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi secara

positif dan signifikan oleh variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ). Dan dengan nilai F tabel adalah  $3,08$  dan nilai F hitung adalah  $25,715$ . Jadi, nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel atau  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  ( $25,715 > 3,08$ ). Masing-masing dari tingkat Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki peranan yang sangat penting terhadap tercapainya Kinerja Karyawan yang baik, dimana kedua hal tersebut jika dijalankan secara bersama-sama dengan baik oleh karyawan maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

## **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Kinerja Karyawan dilihat dari Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja pada PT. Polymindo Permata, maka implikasi manajerial yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Bagi pihak instansi manajemen pihak PT. Polymindo Permata untuk melakukan evaluasi rutin setiap bulannya supaya dapat meningkatkan sistem kinerja karyawannya, agar data-data kinerja karyawan tersebut dapat berjalan dengan semestinya.
  - b. Selain memperhatikan kinerja karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan budaya organisasi dan disiplin kerja yang ada didalam perusahaan. Untuk budaya organisasinya sudah bisa dikatakan baik tetapi sebaiknya visi dan misi perusahaan dapat diterapkan dengan baik dan dapat berjalan sesuai dengan realita yang ada dan untuk karyawan baru selalu diikut sertakan dalam pelatihan agar mendapatkan insentif disiplin, seperti gaji tambahan jika ia mematuhi disiplin dan juga mendapatkan kesempatan memperpanjang kontrak. Hasil kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi, oleh karena itu jika budaya organisasinya meningkat maka akan meningkat pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Begitu pula

untuk disiplin kerja harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan yang sudah baik menjadi lebih baik lagi.

## 2. Bagi Peneliti

Untuk peneliti selanjutnya hendaknya menggunakan variabel lain di luar variabel yang sudah penulis bahas misalnya variabel kepemimpinan, beban kerja dan motivasi dengan menggunakan responden yang lebih banyak supaya hasil penelitian lebih baik untuk kemajuan ilmu pengetahuan.

