

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai implementasi budaya organisasi terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) Rayon Belanti Padang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Internalisasi budaya organisasi dilakukan melalui peran dan tanggungjawab masing-masing pihak yang berkepentingan. Hal ini diciptakan dalam sistem manajemen dan kebijakan yang dianut sistem manajemen sumber daya manusia, sistem manajemen perusahaan dan kebijakan yang dibuat sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi.
2. Nilai-nilai budaya organisasi PT PLN (Persero) Rayon Belanti terdiri dari saling percaya, integritas, peduli, dan pembelajar. Nilai tersebut dibuktikan dalam bentuk dimensi pada kuesioner yang terdapat pada beberapa pernyataan, dari masing-masing dimensi tersebut didapat rata-rata penilaian diantaranya dimensi saling percaya sebesar 4,44, dimensi integritas sebesar 4,30, selanjutnya dimensi peduli sebesar 4,38, dan dimensi pembelajar sebesar 4,59.
3. Kinerja sumber daya manusia dapat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi termasuk budaya organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dinilai secara objektif melalui indikator-indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, kemandirian, serta waktu yang

digunakan dalam menjalankan tugas yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

4. Indikator-indikator kinerja dilihat dari dimensi dalam kuesioner diperoleh rata-rata penilaian diantaranya dimensi kuantitas rata-rata yang didapat sebesar 4,25, dimensi kualitas sebesar 4,36, selanjutnya dimensi ketepatan waktu sebesar 4,18, dan dimensi kemandirian sebesar 4,57.
5. PT PLN (Persero) memiliki nilai-nilai perusahaan dalam budaya organisasi yang bertujuan untuk menciptakan kinerja karyawan secara optimal. Dari implementasi budaya organisasi tersebut berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Belanti. Dampak ini menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan adanya budaya organisasi yang baik maka produktivitas kinerja karyawan akan tinggi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis memberikan beberapa saran kepada PT PLN (Persero) Rayon Belanti, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner, pemimpin hendaknya memberikan pengawasan dan motivasi kepada karyawan untuk menumbuhkan rasa komitmen, keteladanan, dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya, dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menciptakan budaya organisasi yang

bagus. Sehingga karyawan berperan aktif dalam memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun, dengan begitu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan.

2. Dalam menciptakan produktivitas kinerja yang baik karyawan didorong untuk menjaga dan memelihara sarana serta fasilitas perusahaan, selain itu karyawan hendaknya lebih menghargai waktu dalam bekerja, sehingga karyawan mampu mengerjakan indikator-indikator pekerjaan ditargetkan yang menjadi tanggung jawabnya.

