

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang diterapkan KSPPS BMW Rahmah Jatim sudah cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari beberapa budaya organisasi di KSPPS BMW Rahmah yang sudah memenuhi indikator-indikator budaya organisasi Islam menurut Muhammad Syakir Sula dan selalu diterapkan oleh seluruh karyawan seperti pembinaan rohani pelaksanaan sholat dhuha dan mengaji bersama yang dilaksanakan setiap pagi, *briefing* pagi, selalu menjaga kerapian dan kebersihan penampilan, budaya 3S (Salam, Senyum, Sapa) sebagai acuan dalam memberikan pelayanan kepada anggota maupun tamu, rapat dan evaluasi untuk menilai kinerja karyawan, diklat dan pelatihan untuk pengembangan karir karyawan dan peningkatan kualitas SDM yang dimiliki karyawan, dan yang terakhir pemberian *reward* (penghargaan) kepada karyawan.

Akan tetapi masih perlu di perhatikan lagi terkait dengan evaluasi kinerja yang pelaksanaannya belum terealisasi secara optimal, padahal evaluasi sangat penting untuk dilakukan dengan lebih terstruktur dan optimal karena evaluasi kinerja sangat berkontribusi terhadap pengembangan individu dan keberhasilan organisasi.

Kemudian *punishment* yang diterapkan di KSPPS BMW Rahmah Jatim juga belum maksimal, padahal dua hal ini merupakan hal yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Kombinasi yang tepat antara *reward* dan *punishment* pasti akan mampu menciptakan budaya kerja yang sehat, di mana karyawan akan merasa dihargai sekaligus memahami bahwa ada konsekuensi untuk kinerja yang buruk. Hal ini akan mendorong mereka untuk mencapai kinerja terbaik mereka, yang

pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

2. Budaya organisasi di KSPPSS BMW Rahmah Jatim sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena mengandung nilai-nilai, aturan-aturan serta pedoman yang dianut dan menjadi landasan para karyawan dalam bekerja. Berdasarkan terpenuhinya indikator-indikator pengukuran kinerja karyawan menurut Robbins yang meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen serta melihat keadaan secara langsung di lapangan dengan berbagai permasalahan terkait kurang maksimalnya pelaksanaan budaya organisasi mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi di KSPPS BMW Rahmah Jatim sangat mempengaruhi kinerja karyawannya, budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi/perusahaan. Untuk membangun kinerja yang baik dapat melalui penanaman nilai-nilai yang terdapat dalam budaya organisasi. Semakin baik kualitas nilai-nilai atau budaya organisasi yang diterapkan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang diberikan.

B. SARAN

1. Bagi lembaga KSPPS BMW Rahmah Jatim Kediri

- a. Diharapkan kepala kantor agar lebih tegas dan lebih memaksimalkan budaya organisasi yang diterapkan supaya menjadi lebih kuat nilai-nilai di dalamnya dan bisa dijadikan landasan para karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Serta memperhatikan kurangnya SDM yang tersedia lagi.
- b. Pelaksanaan budaya organisasi yang meliputi evaluasi dan *punishment* diharapkan bisa terealisasi dengan lebih optimal lagi supaya memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan untuk seluruh karyawan agar terus meningkatkan kepatuhan terhadap budaya organisasi yang sudah ditetapkan supaya mampu mencapai tujuan bersama.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai perbandingan dan referensi serta dapat memperdalam informasi untuk penelitian selanjutnya mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan.