

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Jumjum Pare Kediri, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel independen yaitu budaya organisasi pada Jumjum Pare Kediri termasuk dalam kategori baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator budaya organisasi—meliputi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim, orientasi manusia, keagresifan, dan stabilitas—memperoleh skor yang tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa budaya kerja di Jumjum Pare Kediri telah terbentuk secara positif dan dijalankan secara konsisten. Budaya organisasi di tempat ini juga mengintegrasikan nilai-nilai Islami seperti kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin waktu yang menjadi pedoman perilaku bagi seluruh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Jumjum Pare Kediri termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan enam indikator kinerja menurut Robbins—yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen—hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mampu bekerja secara disiplin, efisien, dan bertanggung jawab. Karyawan juga menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap aturan organisasi serta memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Penerapan budaya kerja berbasis nilai religius turut memperkuat motivasi intrinsik karyawan dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y = 38,215 + 0,246X$, di mana konstanta

sebesar 38,215 dan koefisien variabel bebas sebesar 0,246. Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada angka 38,215. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,246 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,246. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS versi 27, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.475 dengan nilai signifikansi sebesar 0.017. Karena t hitung ($2.475 > t$ tabel (2.016)) dan nilai Sig ($0.017 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.353 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.125 menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 12.5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 87.5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Jumjum Pare Kediri, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (Jumjum Pare Kediri)
 - a. Pihak manajemen diharapkan dapat terus memperkuat dan mempertahankan budaya organisasi yang telah terbentuk, terutama dalam hal kedisiplinan, kerja sama tim, serta konsistensi dalam menjalankan aturan dan kebijakan perusahaan.
 - b. Perusahaan perlu meningkatkan komunikasi antar karyawan maupun antara pimpinan dan bawahan agar nilai-nilai organisasi dapat diterapkan secara menyeluruh dan tidak hanya bersifat formalitas.

- c. Budaya kerja yang mendorong inovasi dan kreativitas juga perlu dikembangkan agar karyawan merasa memiliki ruang untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan dan perbaikan layanan kepada pelanggan.
- d. Diperlukan juga pelatihan atau kegiatan internal yang dapat memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*) dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
- b. Selain itu, peneliti berikutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau *mixed methods*, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku dan kinerja karyawan.