

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian sebelumnya, dapat diketahui beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Dari pengujian pertama, didapatkan hasil bahwa Budaya Organisasi terbukti tidak memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT Peln Surabaya. Melalui hasil tersebut, itu berarti penerapan Budaya Akhlak BUMN di PT Peln tidak berperan terhadap naik atau turunnya Kinerja seluruh karyawan.
2. Pada pengujian kedua, ditemukan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan terbukti juga tidak berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT Peln Surabaya. Implementasi Kepemimpinan yang dipraktekkan oleh pimpinan terbukti tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan.
3. Dan dari hasil pengujian ketiga, diperoleh hasil jika Lingkungan Kerja terbukti mampu memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan. Penyediaan Lingkungan Kerja yang baik oleh perusahaan, membawa dampak yang baik bagi Kinerja Karyawan PT Peln Surabaya.

#### **5.2 Saran**

1. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Peln Surabaya. Adapun daripada setiap hasil yang didapatkan, penulis berharap hal-hal tersebut bisa

dijadikan acuan oleh pihak perusahaan untuk terus melakukan evaluasi demi kelancaran dan peningkatan kinerja perusahaan.

2. Pada Budaya Organisasi, indikator yang menjadi pengukur dengan nilai paling tinggi adalah Orientasi pada orang/karyawan. Diharapkan hasil tersebut bisa menjadi acuan untuk perusahaan agar bisa meningkatkan setiap kegiatan atau kebijakan yang bisa menguntungkan bagi karyawan agar nantinya kinerja karyawan bisa terus meningkat.
3. Pada Gaya Kepemimpinan, indikator yang paling berpengaruh adalah Kemampuan Memotivasi. Diharapkan tiap pimpinan perusahaan mampu memberikan motivasi tambahan bagi karyawan selain fleksibilitas waktu dan kerja agar bisa mendongkrak kinerja seluruh karyawan untuk lebih meningkat lagi.
4. Dari hasil pengujian terakhir, Lingkungan Kerja menjadi hal yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Adapun indikator yang mendapatkan nilai pengaruh paling tinggi adalah hubungan antar karyawan. penulis berharap agar perusahaan dan seluruh SDM berkolaborasi demi menjaga lingkungan kerja disana utamanya perihal hubungan yang terjalin antar karyawan. Tentu dari hal tersebut nantinya akan memberikan dampak positif terutama dalam peningkatan produktifitas perusahaan karena lingkungan kerja yang baik terbukti mampu membuat karyawan terdorong untuk terus mengeluarkan potensi maksimalnya.

5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi acuan untuk penelitian berikutnya yang berkaitan dengan budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan variabel serta indikator tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.