

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma dan pola kebiasaan yang dijadikan pedoman atau acuan karyawan dalam berperilaku, berinteraksi dan menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Budaya organisasi di PT Starfood Internasional juga didefinisikan sebagai nilai nilai, norma dan praktik yang diterapkan dalam kehidupan sehari hari perusahaan. Budaya organisasi ini mencakup sikap inklusif, orientasi keberlanjutan dan komitmen terhadap pengembangan pasar global. Budaya organisasi dapat dilihat sebagai cara cara dimana anggota organisasi berinteraksi, bekerja sama serta mengatasi tantangan dalam mencapai tujuan bersama.

Pertama, budaya organisasi sangat berperan penting dalam kinerja karyawan. Budaya organisasi yang berfungsi sebagai pedoman bagi karyawan dalam berperilaku. Budaya organisasi yang baik, adaptif dan fleksibel dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menciptakan kenyamanan dan motivasi dalam bekerja. Budaya yang responsif terhadap perkembangan teknologi dan ekonomi juga perkembangan industri dapat membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan sehingga mereka dapat memenuhi target perusahaan dengan lebih mudah. Selain itu budaya yang mendorong kolaborasi juga membuka ruang komunikasi dapat menghasilkan inovasi dan efisiensi dalam penyelesaian tugas.

Kedua, PT Starfood Internasional memiliki karakteristik budaya organisasi yang menjadi ciri khas dalam perusahaannya. Karakteristik budaya organisasi yang dimiliki oleh PT Starfood Internasional yaitu *Inklusivitas* dengan menerima dan menghargai keberagaman diantara karyawan, *Keberlanjutan* dengan berkomitmen pada praktik bisnis yang ramah lingkungan dan berkelanjutan, *Orientasi Global* dengan memfokuskan pada pengembangan pasar internasional dan adaptasi terhadap tren global dan *Kepemimpinan Industri* dengan berusaha menjadi pemimpin dalam inovasi dan kualitas produk.

Ketiga, budaya organisasi merupakan aspek penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor budaya organisasi yang mendukung peningkatan kerja karyawan yaitu meliputi : Pemberdayaan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan karier yang kemudian dapat menciptakan kesenjangan karier, Penciptaan Lingkungan kerja yang supportif dan kolaboratif supaya dapat mendorong inovasi, Penerapan sistem pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja yang akan mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena karyawan merasa dihargai atas kerja kerasnya, dan Komunikasi Terbuka antara manajemen dan karyawan dengan transparansi dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan.

Keempat, dalam sebuah proses pasti terdapat sebuah tantangan. Begitu pula dengan penerapan budaya organisasi dalam sebuah perusahaan utamanya PT Starfood Internasional, tantangan yang dihadapi pemimpin maupun karyawan dalam penerapan budaya organisasi di PT Starfood Internasional lamongan diantaranya yaitu : Mengatasi resistensi terhadap perubahan dari sebagian karyawan, Menjaga konsistensi penerapan

budaya diseluruh level organisasi, dan Menjaga Motivasi karyawan agar tetap tinggi dalam jangka panjang.

5.2 SARAN

Setelah melakukan penelitian pada PT Starfood Internasional Paciran Lamongan, peneliti ingin memberikan saran kepada PT Starfood Internasional sehingga bisa mengoptimalkan penerapan budaya organisasi pada seluruh karyawan, yaitu :

1. Lebih mengoptimalkan pelatihan dan pengembangan karier untuk karyawan supaya karyawan dapat lebih banyak lagi tentang pengembangan inovasi dan kesenjangan karier.
2. Untuk budaya organisasi dengan lingkungan masyarakat sekitar pabrik, PT Starfood Internasional baiknya mengevaluasi lagi pembuangan limbah baik itu uap maupun yang lain agar tidak terlalu mengganggu masyarakat sekitar.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang memiliki tema yang sama dengan peneliti ini diharapkan agat dapat mengulas lebih dalam lagi terkait peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik dalam proses pengumpulan data, penyajian data hingga analisis yang lebih mendalam sehingga penelitian tersebut dapat bermanfaat.