

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan sebelumnya mengenai “Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 8 Gubeng Surabaya”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Standar Operasional Prosedur, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 8 Gubeng Surabaya. Dengan adanya standar operasional prosedur yang baik, maka akan memberikan dampak yang baik pula untuk karyawan, karyawan dapat bersungguh – sungguh dalam menjalankan pekerjaan dengan baik sehingga memberikan dampak yang baik pula untuk perusahaan termasuk lingkungan kerja yang nyaman dan budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan kondisi produktivitas dan efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Berdasarkan hasil analisis secara parsial dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa standar operasional prosedur (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 8 Gubeng Surabaya. Karyawan dapat melaksanakan tugas maupun pekerjaan dengan sungguh – sungguh sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku. Dengan

adanya standar operasional prosedur yang baik, maka akan memperjelas alur tugas dan tanggung jawab karyawan

3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 8 Gubeng Surabaya. Lingkungan kerja dapat menjadi dorongan untuk karyawan, memberikan suasana kerja yang nyaman dan membuat para karyawan semakin produktif, hubungan antar karyawan yang baik, fasilitas yang mumpuni akan menjadikan karyawan sebagai motivasi.
4. Mengacu pada hasil uji T mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 8 Gubeng Surabaya. Dengan adanya peraturan dan nilai-nilai dapat memberikan dorongan dan motivasi bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, berikut merupakan beberapa saran yang dianggap relevan dengan hasil dan temuan penelitian:

1. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja. Diharapkan juga dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori mengenai Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Lingkungan Kerja, dan

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 8 Gubeng Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai referensi akademik dalam menguji validitas serta memberikan kritik konstruktif terhadap teori-teori yang telah ada, sekaligus menawarkan sudut pandang baru terkait faktor-faktor lain yang memengaruhi retensi karyawan.

2. Bagi Peneliti, perlu meningkatkan pemahaman teori yang lebih mendalam tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pemahaman ini harus diimbangi dengan observasi lapangan yang lebih intensif untuk menghasilkan analisis yang lebih akurat dan rekomendasi yang lebih aplikatif. Selain itu, peneliti juga perlu mengembangkan instrumen penelitian yang lebih baik untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.
3. Saran bagi perusahaan, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan dapat menjadi masukan dalam mengembangkan kerja sama dan hubungan antar karyawan agar karyawan dapat menjalin hubungan yang sehat dan kerja sama dalam tim untuk mencapai tujuan bersama yang sudah direncanakan. Kemudian melakukan evaluasi dan perbaikan standar operasional yang baik sehingga dapat memperjelas alu tugas dan tanggung jawab setiap karyawan.
4. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber wawasan dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga

dapat menjadi bahan kajian untuk memahami dinamika hubungan antara standar operasional prosedur, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.