

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada hasil kajian, temuan-temuan berikut ini dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Budaya perusahaan yang kokoh dapat mengurangi perilaku menyimpang karyawan dengan menanamkan nilai, norma, dan prinsip yang bertindak sebagai pengendali sosial. Proses internalisasi budaya secara terus-menerus membentuk tingkah laku yang sejalan dengan tujuan perusahaan, memperkuat sikap tanggung jawab sekaligus menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, tertib, dan produktif. Dengan demikian, budaya perusahaan berfungsi sebagai identitas perusahaan dan pedoman bersama yang menjaga kestabilan dan keberlanjutan organisasi.
2. Disiplin kerja belum sepenuhnya efektif dalam mengatasi perilaku menyimpang di lingkungan kerja, karena pelaksanaannya masih terbatas pada regulasi administratif dan belum membangun sikap etis karyawan sepenuhnya. Situasi ini menunjukkan bahwa disiplin sendiri belum cukup untuk menekan perilaku menyimpang tanpa adanya internalisasi nilai moral dalam diri para pekerja. Dengan demikian, perilaku menyimpang pada dasarnya lebih dipengaruhi oleh kualitas nilai yang dipegang oleh individu daripada hanya adanya aturan formal.

5.2 Saran

Berdasarkan data yang dievaluasi, penulis membuat sejumlah rekomendasi untuk perusahaan dan penelitian lebih lanjut.

1. Perusahaan disarankan untuk memperkuat elemen kesepakatan dalam budaya organisasinya dengan memperjelas nilai-nilai inti melalui media visual. Misalnya, dengan menempatkan tanda atau papan informasi yang menampilkan visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan di lokasi-lokasi strategis. Ini akan memberikan acuan yang pasti bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, perusahaan perlu memperluas kebiasaan briefing untuk membangun pemahaman lintas divisi. Ini akan membantu memperkuat nilai-nilai dan identitas yang sama di antara karyawan serta menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap organisasi.
2. Di sisi lain, perusahaan juga disarankan untuk menjelaskan kode etik yang ada dan menunjukkan contoh langsung dari atasan. Selain itu, perlu ada penerapan konsekuensi yang adil bagi karyawan yang melanggar, seperti pemotongan insentif atau sanksi administratif, untuk mendorong karyawan lebih patuh pada aturan kerja yang berlaku. Sistem disiplin yang jelas dan konsisten akan mengurangi toleransi terhadap perilaku menyimpang dan memperkuat etika di lingkungan kerja.
3. Untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk memperluas fokus kajian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kepercayaan dalam organisasi dan gaya kepemimpinan, yang bisa berfungsi sebagai mediator atau

moderator. Penambahan variabel ini diharapkan dapat memberikan lebih banyak wawasan tentang hubungan antara budaya perusahaan, disiplin kerja, serta perilaku penyimpangan di lingkungan kerja. Di samping itu, penelitian lebih lanjut juga dapat meneliti efektivitas inisiatif organisasi, seperti program pelatihan dan bimbingan, khususnya dalam membantu karyawan beradaptasi, memahami nilai-nilai organisasi, dan mencegah perilaku menyimpang secara berkelanjutan. Pendekatan kualitatif atau metode campuran juga bisa menjadi pilihan untuk mendapatkan perspektif yang lebih kontekstual dan eksploratif tentang fenomena ini.