

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Parade *Apparel* Yogyakarta, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Parade *Apparel* Yogyakarta. Variabel Budaya Organisasi (X1) berada pada kategori Baik yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan ini mendukung pencapaian tujuan serta kualitas kerja. Meskipun demikian, beberapa aspek seperti inovasi dan pengambilan risiko masih perlu ditingkatkan untuk mendorong karyawan agar lebih diberdayakan dalam berinovasi dan meningkatkan kolaborasi lintas divisi. Peningkatan pada area ini dapat membantu perusahaan mencapai kinerja yang lebih optimal.
2. Berdasarkan penelitian ini, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Parade *Apparel* Yogyakarta. Sebagian besar karyawan menilai bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini sudah cukup mendukung kinerja mereka, dengan indikator hubungan antar rekan kerja yang positif dan komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan. Meskipun demikian, beberapa aspek seperti

keterbatasan ruang kerja yang berkaitan dengan suasana kerja dan kondisi fasilitas yang kurang optimal masih perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan memperbaiki aspek-aspek ini, perusahaan dapat meningkatkan kenyamanan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

3. Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) maupun Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Parade Apparel Yogyakarta. Budaya Organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, sementara Lingkungan Kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang baik, turut menciptakan kenyamanan dan kepuasan kerja. Meskipun kinerja karyawan secara umum sudah baik, masih terdapat ruang untuk perbaikan, seperti peningkatan aspek kerja sama tim, keterampilan karyawan dan penyediaan fasilitas. Dengan mengoptimalkan aspek ini, perusahaan dapat mencapai peningkatan kinerja yang lebih maksimal.

## **4.2 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya:

### **4.2.1 Bagi CV. Parade Apparel Daerah Istimewa Yogyakarta**

1. Berdasarkan penilaian dari responden, pada rekapitulasi variabel Budaya Organisasi (X1) terdapat indikator pertanyaan yang memiliki nilai dibawah nilai rata-rata yakni pada indikator Inovasi dan Pengambilan Risiko terkait

dengan pekerjaan pada CV. Parade *Apparel*. Dalam hal ini, peneliti memberikan saran bahwa perusahaan dapat mengambil langkah konkret seperti mengadakan forum bulanan untuk *brainstorming* ide baru dari karyawan. Dalam forum ini, karyawan didorong untuk menyampaikan ide-ide mereka tanpa khawatir akan kritik atau konsekuensi negatif. Selain itu, perusahaan dapat memberikan penghargaan bulanan untuk ide terbaik yang berkontribusi pada proses kerja atau produk. Perusahaan juga disarankan untuk menciptakan lingkungan yang toleran terhadap kegagalan yang konstruktif, di mana kegagalan dipandang sebagai bagian dari proses belajar.

Untuk memperbaiki kerja sama tim, CV. Parade *Apparel* bisa memperkuat struktur kerja lintas divisi dengan membentuk "*task force*" sementara untuk proyek-proyek tertentu. *Task force* ini melibatkan karyawan dari berbagai divisi untuk memecahkan masalah atau menyelesaikan proyek tertentu, sehingga mempererat kolaborasi. Selain itu, perusahaan dapat mengadakan *workshop* pelatihan kerja sama tim setiap semester, yang bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan sinergi antar divisi. Terakhir, agar karyawan lebih mengenal satu sama lain dan membangun solidaritas, perusahaan dapat mengadakan kegiatan *team-building* di luar lingkungan kerja, seperti *outbond* atau kegiatan sosial. Kegiatan ini tidak hanya mempererat hubungan antar karyawan, tetapi juga membangun budaya kerja yang lebih harmonis dan produktif.

2. Berdasarkan penilaian dari responden, pada rekapitulasi variabel Lingkungan Kerja (X2) terdapat indikator pertanyaan yang memiliki nilai dibawah nilai rata-rata yakni pada indikator Suasana Kerja dan Tersedianya Fasilitas Kerja Risiko pada CV. *Parade Apparel*. Peneliti merekomendasikan agar perusahaan melakukan peningkatan fasilitas kerja, seperti menyediakan ruang istirahat yang nyaman dengan fasilitas pendukung, termasuk pendingin ruangan, *pantry*, dan tempat duduk ergonomis. Selain itu, perusahaan perlu melakukan pemeliharaan rutin sebulan sekali terhadap peralatan kerja, seperti mesin jahit, alat potong, dan komputer, guna memastikan kelancaran operasional. Jika memungkinkan, perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk memindahkan lokasi ke tempat yang lebih luas agar lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan mendukung mobilitas karyawan.

Di sisi lain, suasana kerja dapat ditingkatkan melalui perancangan ulang tata letak ruang kerja yang lebih terorganisir. Komunikasi internal juga memerlukan perhatian khusus dengan mengadakan pertemuan rutin mingguan atau bulanan untuk membahas tantangan kerja dan menyampaikan aspirasi. Pelatihan komunikasi efektif bagi manajer dan kepala divisi juga penting untuk membangun hubungan yang lebih harmonis dengan karyawan. Selain itu, pelibatan karyawan dalam upaya perbaikan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan membentuk tim internal yang bertugas mengidentifikasi kebutuhan dan menyampaikan masukan, serta menyediakan kotak saran anonim untuk menerima umpan balik tanpa risiko

pribadi. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, harmonis, dan mendukung produktivitas karyawan.

3. Berdasarkan penilaian dari responden, pada rekapitulasi variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat beberapa indikator pertanyaan yang memiliki nilai yang berada dibawah nilai rata-rata terkait dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan CV. Parade *Apparel*. Dalam hal ini, peneliti memberikan saran bahwa perusahaan perlu berfokus pada beberapa area yang masih memiliki potensi perbaikan. Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, perusahaan disarankan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menyediakan zona kerja khusus yang bebas gangguan dan menerapkan waktu fokus (*focus hours*) di mana karyawan dapat bekerja tanpa interupsi. Selain itu, audit proses produksi secara berkala perlu dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan yang memengaruhi kualitas hasil kerja. Penghargaan terhadap kontribusi karyawan juga perlu ditingkatkan melalui program seperti “Karyawan Teladan Bulan Ini,” pemberian *feedback* positif secara rutin, serta insentif berbasis performa guna meningkatkan motivasi.

Terkait keterampilan karyawan, terutama di divisi Jahit, perusahaan sebaiknya meluncurkan program pelatihan teknis yang rutin sesuai kebutuhan masing-masing divisi, memanfaatkan *mentoring* internal dengan melibatkan karyawan senior, dan bekerja sama dengan lembaga pelatihan profesional untuk mengadakan *workshop* keterampilan. Selain itu,

efektivitas kerja tim dapat ditingkatkan dengan memastikan distribusi beban kerja yang merata, meningkatkan komunikasi melalui pertemuan harian tim, serta menetapkan target kerja yang realistis dengan penghargaan bagi tim yang mencapai target.

Untuk mengurangi penundaan pekerjaan, perusahaan dapat menerapkan sistem *monitoring* harian untuk memantau progres pekerjaan, memberikan insentif tambahan kepada karyawan yang menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memperkuat disiplin waktu dengan aturan yang tegas. Terakhir, perusahaan perlu melakukan pengawasan dan evaluasi berkala terhadap implementasi saran-saran ini melalui data produktivitas dan kepuasan karyawan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan, selaras dengan tujuan perusahaan.

#### **4.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar melakukan penelitian pada subjek yang menghadapi permasalahan yang lebih kompleks, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan spesifik mengenai kecenderungan responden terhadap isu yang diteliti.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melibatkan jumlah responden yang lebih besar guna memperoleh variasi penilaian yang lebih beragam serta cakupan penelitian yang lebih luas.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda dan melakukan penambahan variabel dalam penelitian ini agar dapat memberikan wawasan yang lebih luas.