

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang. Secara deskriptif, variabel Budaya Organisasi berada pada kategori kuat, yang menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi berbasis AKHLAK telah diterapkan dengan baik oleh karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Meskipun demikian, capaian yang berada pada kategori kuat menunjukkan bahwa internalisasi nilai budaya organisasi masih belum sepenuhnya mencapai tingkat sangat kuat pada seluruh dimensi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang. Berdasarkan hasil rekapitulasi, variabel Disiplin Kerja berada pada kategori baik, yang mencerminkan bahwa karyawan telah menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Akan tetapi, capaian yang masih berada pada kategori baik dan belum mencapai kategori sangat baik

menunjukkan bahwa konsistensi kedisiplinan pada beberapa indikator masih dapat ditingkatkan.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai budaya organisasi yang baik, didukung oleh tingkat disiplin kerja yang tinggi, mampu membentuk perilaku kerja karyawan yang lebih terarah dan bertanggung jawab. Dengan demikian, sinergi antara budaya organisasi dan disiplin kerja menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan di lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, salah satu indikator pada variabel budaya organisasi yang memiliki nilai di bawah rata-rata adalah indikator kompeten, khususnya pada pernyataan bahwa karyawan mampu mencapai hasil kerja yang optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun nilai budaya organisasi telah diterapkan dengan baik di lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang, masih terdapat aspek

kompetensi karyawan yang perlu ditingkatkan agar dapat mendukung pencapaian kinerja secara lebih optimal.

Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan teknis, program peningkatan keterampilan kerja, serta pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti sertifikasi profesi yang relevan dengan bidang pekerjaannya. Selain itu, perusahaan juga dapat mendorong pengembangan kompetensi melalui program pembelajaran berkelanjutan, seperti workshop, pelatihan berbasis kompetensi, maupun kerja sama dengan lembaga pelatihan profesional.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan mengkaji Budaya Organisasi berdasarkan nilai-nilai AKHLAK secara lebih rinci. Dalam penelitian ini, nilai AKHLAK diperlakukan sebagai satu konstruk Budaya Organisasi yang utuh, sehingga belum dianalisis pengaruh masing-masing nilai secara terpisah. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat memisahkan setiap nilai AKHLAK, yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, sebagai variabel independen tersendiri untuk mengetahui kontribusi masing-masing nilai terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat memperluas metode dan objek penelitian guna menguji konsistensi pengaruh nilai-nilai AKHLAK terhadap Kinerja Karyawan pada unit kerja

atau perusahaan lain. Pendekatan tersebut diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran spesifik budaya organisasi berbasis AKHLAK dalam meningkatkan kinerja karyawan.