

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Hasil analisis deskriptif dan kategorisasi data, mayoritas responden menilai bahwa kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Dari total 55 responden, sebanyak 63,6% berada pada kategori tinggi, 34,5% berada pada kategori rendah, dan 1,8% berada pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum sistem kinerja dalam organisasi telah berjalan dengan baik dan mampu menghasilkan performa kerja yang dinilai positif oleh sebagian besar responden.

Namun demikian, proporsi kategori rendah yang mencapai lebih dari sepertiga jumlah responden menunjukkan adanya variasi persepsi yang cukup signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa implementasi sistem kinerja belum sepenuhnya dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan. Perbedaan penilaian ini dapat disebabkan oleh faktor internal seperti motivasi, tingkat beban kerja, kemampuan individu, maupun faktor eksternal seperti dukungan manajerial, kejelasan standar kerja, dan mekanisme evaluasi kinerja. Meskipun secara umum kinerja berada pada kategori baik, tetap diperlukan upaya perbaikan agar kualitas kinerja dapat meningkat secara lebih konsisten dan merata di seluruh bagian organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,802. Nilai tersebut berada dalam kategori sangat kuat dan menunjukkan arah hubungan yang positif. Artinya, semakin baik penerapan nilai-nilai, norma, serta sistem kerja dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh persamaan  $Y = 7,689 + 1,251X$ . Koefisien regresi sebesar 1,251 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Budaya Organisasi akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 1,251 satuan. Hal ini menegaskan bahwa Budaya Organisasi merupakan faktor yang memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan performa kerja.

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 9,77 lebih besar dibandingkan nilai  $t$  tabel sebesar 2,006 pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan 53. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan terbukti secara empiris. Pengaruh tersebut bukan merupakan kebetulan statistik, melainkan mencerminkan adanya kontribusi yang nyata dalam sampel penelitian. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,644, yang berarti 64,4% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi. Sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki peran yang

cukup dominan dalam membentuk kinerja, meskipun bukan satu-satunya faktor yang menentukan.

Secara konseptual, temuan ini memperkuat pandangan bahwa budaya kerja yang kuat yang mencakup nilai profesionalisme, tanggung jawab, kolaborasi, dan orientasi pada hasil mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas. Organisasi yang mampu membangun budaya yang konsisten akan lebih mudah mengarahkan perilaku karyawan menuju pencapaian tujuan bersama.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,864. Nilai ini menunjukkan tingkat keeratan hubungan yang lebih tinggi dibandingkan variabel Budaya Organisasi. Hubungan yang positif mengindikasikan bahwa semakin baik sistem pengembangan karir yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil regresi linear sederhana menghasilkan persamaan  $Y = 6,150 + 0,850X$ . Koefisien regresi sebesar 0,850 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pengembangan Karir akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,850 satuan. Meskipun nilainya lebih kecil dibandingkan koefisien Budaya Organisasi, kontribusinya tetap signifikan.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 12,482 yang jauh lebih besar daripada t tabel sebesar 2,006 pada taraf signifikansi 0,05 dengan  $df = 53$ . Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan diterima. Nilai t

hitung yang tinggi menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,746, yang berarti 74,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Pengembangan Karir. Sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai determinasi ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki kontribusi yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja.

Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa kesempatan promosi, pelatihan yang berkelanjutan, perencanaan karir yang jelas, serta sistem penghargaan yang adil mampu meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Ketika karyawan melihat adanya prospek pengembangan diri dan jenjang karir yang transparan, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, produktif, dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada sistem dan lingkungan kerja yang dibangun oleh organisasi. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya penguatan nilai-nilai organisasi yang konsisten serta penyusunan sistem pengembangan karir yang terstruktur dan transparan. Budaya kerja yang jelas akan membentuk perilaku kolektif yang produktif, sedangkan pengembangan karir yang terarah akan meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan dalam jangka panjang. Dengan demikian, organisasi perlu mengintegrasikan kedua aspek tersebut secara

berkelanjutan agar peningkatan kinerja dapat tercapai secara optimal dan merata di seluruh unit kerja.

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

##### **1. Saran bagi Perusahaan**

- Budaya Organisasi Perusahaan perlu memperkuat penerapan budaya organisasi agar lebih konsisten di seluruh lini kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi internal yang terbuka, memperkuat nilai kebersamaan, serta menanamkan budaya inovasi agar karyawan terdorong untuk berkontribusi lebih kreatif. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, sehingga kinerja dapat lebih stabil.
- Pengembangan Karir Skor pengembangan karir yang relatif rendah menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasakan manfaat dari sistem karir yang ada. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menyusun program pengembangan karir yang lebih terstruktur dan transparan, seperti pelatihan berjenjang, mentoring, serta sistem promosi berbasis prestasi. Selain itu, perusahaan dapat memberikan kesempatan rotasi kerja agar karyawan memperoleh pengalaman lintas bidang. Dengan adanya jalur karir yang jelas dan berkesinambungan, motivasi serta loyalitas karyawan akan meningkat.

- Kinerja Karyawan Walaupun kinerja karyawan berada pada kategori baik, hasilnya masih menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan. Perusahaan perlu memperkuat sistem evaluasi kinerja yang objektif dan berbasis indikator yang jelas, sehingga karyawan memahami standar yang harus dicapai. Pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi serta umpan balik yang konstruktif akan membantu meningkatkan konsistensi kinerja.

## 2. Saran bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat berperan aktif dalam mendukung peningkatan kinerja dengan memanfaatkan program pengembangan karir yang tersedia serta menjaga konsistensi dalam menerapkan nilai-nilai budaya organisasi di lingkungan kerja. Peningkatan kompetensi, kedisiplinan, tanggung jawab, dan inisiatif kerja perlu terus dikembangkan agar kinerja yang dihasilkan tidak hanya memenuhi standar perusahaan, tetapi juga mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## 3. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau lingkungan kerja, mengingat masih terdapat faktor di luar model yang turut memengaruhi variasi kinerja. Selain itu, perluasan jumlah sampel dan penggunaan metode analisis yang lebih komprehensif dapat dilakukan guna memperoleh hasil yang lebih mendalam serta meningkatkan validitas dan generalisasi temuan penelitian.