

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Budaya Organisasi pada karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung yang diukur berdasarkan indikator 4 indikator yaitu pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan, dan pelaksanaan kode etik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu pelaksanaan nilai-nilai serta masih ada indikator dengan total skor terendah yakni pelaksanaan kode etik. Secara keseluruhan variabel budaya organisasi memiliki persentasi pada kategori cukup baik.
- b. Pengembangan Karir pada karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung yang diukur berdasarkan 3 indikator yaitu kejelasan karir, pengembangan diri dan perbaikan mutu kinerja. Indikator dengan total skor tertinggi yaitu kejelasan karir, serta masih ada indikator dengan total skor terendah yakni perbaikan mutu kinerja. Secara keseluruhan variabel pengembangan karir memiliki persentasi pada kategori cukup baik.
- c. Efikasi Diri Karyawan pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung yang diukur berdasarkan 3 indikator yaitu indikator *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas), *Generality* (Luas bidang perilaku) dan *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan). Indikator dengan total skor tertinggi

yaitu *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan), serta masih ada indikator dengan total skor terendah yakni *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas). Secara keseluruhan variabel efikasi diri memiliki persentasi pada kategori cukup baik.

- d. Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung yang diukur berdasarkan 6 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Indikator dengan skor tertinggi yaitu efektivitas serta masih berada pada klasifikasi cukup baik. Dari 6 indikator terdapat indikator terkecil yaitu indikator Kualitas, dan indikator tertinggi yaitu Efektivitas, secara keseluruhan variabel Kinerja Karyawan memiliki persentasi pada kategori cukup baik.
2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung.
3. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung.
4. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung.
5. Secara simultan, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Efikasi Diri

terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian mengenai budaya organisasi, pengembangan karir, efikasi diri dan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung, maka penulis dapat memberikan saran diantaranya:

1. Budaya Organisasi pada karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia dikatakan dalam kategori cukup baik, dengan indikator terlemah yaitu pelaksanaan kode etik. Maka untuk meningkatkan pelaksanaan kode etik diperusahaan dapat dilakukan dengan cara Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia mengadakan sosialisasi mengenai visi misi dan tujuan perusahaan.
2. Pengembangan Karir pada karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung dikatakan dalam kategori cukup baik. Dengan indikator terendah perbaikan mutu kinerja, mengenai hal tersebut sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan mutu kerja dengan cara menerapkan SOP (Standart Operasional Prosedur), memberikan kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab yang dapat dilakukan oleh karyawan setelah mendapatkan kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab, karyawan dapat mengerjakan tugas yang telah diberikan dengan teliti dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, serta membangun komitmen kerja yang baik dan disiplin dalam bekerja.
3. Efikasi Diri pada karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia

Bandung dikatakan dalam kategori cukup baik dengan skor terendah mengenai indikator *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas). Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan cara perusahaan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan atau dengan memberikan pelatihan bagi karyawan.

4. Kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung berdasarkan kepada indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian secara keseluruhan tergolong cukup baik. Dengan skor terendah yaitu kualitas. Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia Bandung dapat meningkatkan kualitas dengan cara melakukan evaluasi secara berkala.
5. Mengenai hal tersebut diharapkan bagi penelitian selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian yang serupa, agar menambah variabel lain seperti kompetensi karyawan, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, penerapan prosedur kerja (SOP) serta mencari indikator dan faktor lainnya yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Selain itu agar hasil penelitian ini dapat digunakan secara luas, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan subjek penelitian tidak hanya terpaku pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia, namun dapat menggunakan subjek penelitian lainnya seperti halnya instansi atau perusahaan lain pada umumnya.