# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahsan data yang ada pada bab sebelumnya, yaitu pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai intervening di IL SHUNG Co.Ltd, maka pada bagian akhir dari penelitian ini penulis menarik kesimpulan sekaligus memberikan sarn sebagai berikut :

## 5.1 Kesimpulan

1. Penerapan budaya organisasi pada IL SHUNG Co.Ltd dipengaruhi oleh budaya negara itu sendiri. Secara teori penerapan budaya organisasi memang sudah baik dengan menerapkan displin yang tinggi serta tingkat ketekunan yang sangat tinggi pula dalam bekerja untuk keberlangsungan aktivitas perusahaan secara terarah sesuai apa yang menjadi dasar tujuan perusahaan IL SHUNG Co.Ltd itu sendiri. Penerapan budaya organisasi yang di lakukan pada IL SHUNG C.,Ltd sesungguhnya telah sangat baik terlebih untuk kemjuan perushaan tersebut. Kedisiplinan yang kuat akan membantu tertatanya semua pekerjaan yang perlu dikerjakan pada perusahan tersebut yang akan mengakibatkan meningkatnya cara pandang semua anggota didalamnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan tantangannya.
2. Penerapan Kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin IL SHUNG Co.Ltd sudah cukup baik. Kepemimpinan IL SHUNG Co.Ltd menjadi

suatu dasar bagaimana karyawan melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan sesuai dengan perintah pemimpin. Di IL SHUNG Co.Ltd, semua karyawan sudah sadar aka*n job description* masing-masing. Hal ini pula yang tercermin dari bagaimana IL SHUNG Co.Ltd bisa memenuhi semua target produksi yang ditargetkan. Kerja sama yang baik sudah cukup terbukti antara pemimpin dan semua karyawan dalam memproduksi barang meskipun belum sepenuhnya baik akibat dari kinerja karyawan yang terkadang naik turun.

3. Tingkat kepuasan kerja karyawan IL SHUNG Co.Ltd belum sepenuhnya stabil terlebih terus meningkat. Karyawan yang berada di IL SHUNG Co.Ltd tidak mencari kepuasan kerja yang maksimal, mereka terkadang bersikap pasif dalam hal mengungkapan kepuasan ataupun ketidakpuasan terhadap perusahaan itu sendiri. Namun terkadang pula karyawan IL SHUNG Co.Ltd hanya mangkir/absen dari pekerjaan jika merasa jenuh dengan apa yang mereka lakukan. Hal tersebut disebabkan karena kurangya kesadaran dari setiap karyawan dalam mencapai apa yang sebenarnya akan menjadi keuntungan untuk mereka sendiri. Mereka hanya mengerjakan apa yang seharusnya mereka kerjakan tanpa mendalami apa yang mereka rasakan saat bekerja.
4. Tingkat kinerja karyawan IL SHUNG Co.Ltd cukup baik dalam hal pengerjaan target produksi yang tercapai, namun sebenarnya tingkat kinerja yang karyawan IL SHUNG Co.Ltd dilakukan bukan semata-mata untuk mencari kepuasan kerja. Akibat dari kepuasan yang tidak teralu

meraka cari pada perusahaan sehingga kinerja yang mereka lakukan pun tidak maksimal dilakukan, hanya berpikir pencapaian target sesuai tanpa berpikir kualitas yang dihasilkan.

5. Untuk pengujian struktur pertama secara parsial, budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada IL SHUNG Co.Ltd. Secara teori penerapan budaya organisasi diharapkan memberikan kepuasan. Artinya penerapan budaya organisasi seharusnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, setelah penulis meneliti, ternyata penerapan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti fenomena terbukti bahwa penerapan budaya organisasi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan yaitu tingkat signifikansinya kecil terhadap kepuasan kerja karyawan pada IL SHUNG Co.Ltd. Hal tersebut disebabkan adanya karyawan asing yang tidak bisamenyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Padahal IL SHUNG Co.,Ltd telah menerapkan budaya organisasi yang sangat baik. Selanjutnya uji struktur pertama secara parsial, menujukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada IL SUNG Co.Ltd . Artinya penerapan kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin di IL SHUNG Co.Ltd menjadi salah satu pengaruh dari munculnya kepuasan ataupun ketidakpuasan seorang karyawan. Semakin baik penerapan kepemimpinan yang dilakukan maka akan berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun secara simultan, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan pada IL SHUNG Co.Ltd. Budaya organisasi dan kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 63,8% dan 36,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

6. Sedangkan untuk pengujian struktur kedua secara parsial, budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti halnya budaya organisasi terhadap kepuasan, secara teori juga penerapan budaya organsasi diharapkan menjadi salah satu pendorong dalam peningkatan kinerja karyawan. Namun, setelah penulis meneliti budaya organisasi pada IL SHUNG Co.Ltd memiliki pengaruh tetapi tidak memiliki nilai signifikansi yang besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini pula membuktikan bahwa fenomena yang penulis ambil benar adanya. Budaya organisasi yang diterapkan dengan sentuhan budaya negara Korea Selatan tidak mejadikan salah satu dasar yang kuat dimana tingkat kepuasan dan kinerja akan meningkat. Penyebabnya sama halnya dengan yang telah penulis paparkan bahwa karyawan asing kurang bisa beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dirasa sudah sangat baik. Untuk uji parsial selanjutnya, didapat hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, penerapan kepemimpinan yang dilakukan pemimpin IL SHUNG Co.Ltd akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan pemimpin pada IL SHUNG Co.Ltd, maka akan semakin meningkat pula tingkat kinerja karyawannya, begitupula sebaliknya. Untuk uji parsial yang terakhir didapat hasil penelitian yaitu

kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teori, kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri pada suatu organisasi. Dalam arti lain, semakin tinggi rasa puas yang dialami seorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dilakukan karyawan tersebut pada suatu organisasi, begitupula sebaliknya. Adapun secara simultan, budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 78,6%, dan 21,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran kepada IL SHUNG Co.Ltd sebagai bahan pertimbangan maupun untuk pihak lainnya, yaitu sebagai berikut :

1. Penerapan budaya organisasi yang di terapkan di IL SHUNG Co.Ltd jika berpandang pada teori, sebenarnya sudah cukup baik. Terlebih penerapan tingkat disiplin yang tinggi dan tingkat ketekunan yang tinggi pula dalam mengerjakan suatu pekerjaan, hal tersebut akan sangat membantu dari kemajuan perusahaan itu sendiri dan kesejahteraan semuan anggotanya dalam jangka panjang. Sebaiknya setiap karyawan asing perlu bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang mereka tempati. Jika mereka telah memutuskan untuk bekerja dalam suatu negara yang berbeda, maka mereka pula harus bida memahami dan menerapkan budaya yang

ada. Terlebih dalam hal ini budaya organisasi yang diterapkan pada IL-SHUNG Co.,Ltd sudah sangat baik.

2. Cara pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi perlu adanya penerapan yang sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan atau perusahaan itu sendiri. Sikap tegas yang diperlukan dalam memimpin sebuah perusahaan tetapi bukan menjadikan semua karyawan merasa tertekan dengan segala peraturan dan perintah yang diberikan. Perlu dilakukannya selalu pendekatan yang baik kepada semua karyawan, agar karyawan merasa terakui keberadaannya di perusahaan tersebut. Sikap peduli dan selalu membantu setiap karyawan yang mengalami kesulitan dalam melakukan suatu pekerjaan menjadikan karyawan merasa lebih dekat dengan pemimpin. Sehingga dalam proses adaptasi semua karyawan asing pun bisa terbantu dengan sikap bijak dari seorang pemimpin.
3. Perlu adanya peningkatan kepuasan kerja agar semua karyawan loyal terhadap IL SHUNG Co.Ltd, kepuasan kerja yang meningkat akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja. Tidak bisa dipungkiri, bahwa dalam sebuah perusahaan karyawan merupakan salah satu aset terbesar dalam terciptanya semua aktivitas perusahaan dan pencapaian tujuan. Namun, dalam hasil penelitian ini perlu adanya perubahan cara pandang semua karyawan asing dalam meningkatkan kinerja mereka. Mereka perlu bisa menyesuaikan dengan apa yang ada pada lingkungan kerja mereka. Simbosis muluatisme pasti terjadi dalam sebuah organisasi, jika karyawan bersikap baik da memberikan kinerja

yang selalu meningkat pula. Maka, dalam hal ini perusahaan pun akan memberikan apa yang diinginkan para karywannya. Terlebih jika setiap karyawan asing bisa menyesuikan dan menerapkan sikap disiplin dan ketekunan yag tinggi.

4. Kinerja karyawan sangat penting untuk selalu ditingkatkan, dalam hal ini pada IL SHUNG Co.Ltd. semakin meningkatnya kinerja karywan maka akan semakin baik juga terhadap apa yang dihasilkan untuk perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan dengan cara, memberikan inovasi baru pada setiap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan agar tidak merasa jenuh dengan apa yang dilakukan, perlu adanya penjamin rasa aman dan nyaman terhadap karyawan agar karyawan tersebut merasa terlindungi pada saat bekerja. Setiap karyawan perlu diberikan tanggungjawab dalam suatu pekerjaan, agar karyawan tersebut merasa memiliki tanggungjawab yang perlu dilakukan dengan baik dengan kinerja yang perlu ditingkatkan.
5. Sebaiknya, karyawan IL SHUNG Co.Ltd menyadari betapa pentingnya kepuasan kerja yang dirasakan. Jika semua karyawan asing di IL SHUNG Co.Ltd merasa puas dengan kinerjanya, maka rasa nyaman pada saat bekerja akan dirasakan pula. Hal ini sangat penting bagi karyawawn itu sendiri, agar pekerjaan yang dimiliki saat ini akan bertahan lama.perlu adanya kesadaran diri dengan berpikir lebih postif dari semua karyawan asing tersebut, bahwa budaya organisasi yang diterapkan sudah sangat baik, tinggal bagaimana semua karyawan memahami dan menerapkan

semua kebiasaan tersebut dalam kehidupan da pekerjaannya. Sehingga segala apa yang dilakukan akan terasa lebih ringan tanpa merasa ada beban yang berlebih.

6. Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu aspek dimana perusahaan akan mendapatkan keuntungan dalam hal tingkat produksi. Semakin meningkatnya kinerja karyawan-karyawan dalam sebuah perusahaan maka tingkat keuntungan yang akan didapat oleh perusahaan itu sendiri akan semakin meningkat pula. Namun, apabila kasus seperti karyawan asing yang berada di IL SHUNG Co.Ltd, perusahaan perlu mebmbantu untuk karyawan asing yang berada di perusahaan tersebut untuk bisa beradaptasi dan memahami segala yang menjadi buaya perusahaan itu sendiri. Karyawan asing perlu diberikan pelatihan, penerapan disiplin secara berkala, dan pujian atas apa yang dilakukan karyawan jika karyawan tersebut mematuhi segala peraturan yang ada. Sehingga karyawan asing semakin sadar bahwa budaya organisasi yang telah diterapkan sudah baik, tinggal bagaimana mereka menjalankan semuanya dengan ikhlas tanpa merasa terbebani.