BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada BAB V ini peneliti mengambil garis tengah atau benang merah selama peneliti melakukan research sehingga didapatkan suatu kesimpulan dari hasil penelitian yang peneliti lakukan. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah di bahas pada BAB sebelumnya maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas kinerja karyawan sebelum perubahan budaya organisasi yakni SMKS dan setelah perubahan budaya organisasi CIRI tidak mengalami perbedaan kinerja karyawan, kualitas masing-masing dari karyawan sudah tinggi. Namun kualitas karyawan dapat ditingkatkan untuk masing-masing kayawannya dengan bentuk penghargaan seperti kenaikan jabatan, perusahaan akan menaikan jabatan seorang karyawan dapat dilihat dari *abilty,skill* dan *knowledge* masing-masing individu karyawannya.
2. Kuantitas dalam mengukur kinerja karyawan terdapat perbedaan sebelum dan sesudah perubahan budaya organisasi. Hal ini terlihat dari setelah perubahan budaya organisasi bahwa pada budaya ini karyawan merasa mampu menghasilkan produk baja dengan kapasitas target yang sudah ditentukan perusahaan, serta mampu membuat produk yang berkualitas dan karyawan mampu untuk melaksanakan pekerjaan apapun yang diberikan.

3. Efesien waktu kerja untuk kinerja karyawan PT Krakatau Steel Cilegon terdapat perbedaan antara setelah perubahan nilai-nilai budaya organisasi yakni karyawan dapat lebih disiplin mengenai kedatangan waktu kerja sehingga dengan memperlihatkan karyawan bisa lebih disiplin dalam kedatangan waktu kerja karyawan dapat meningkatkan hasil produksi karyawannya.
4. Perbedaan kinerja karyawan PT Krakatau Steel Cilegon sebelum dan sesudah perubahan budaya organisasi mengalami perbedaan pada kuantitas bahwa karyawan setelah perubahan budaya organisasi karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk produk baja yang dihasilkan dengan waktu disiplin yang tinggi sehingga budaya organisasi CIRI dikatakan membuat kinerja karyawannya sudah meningkat. Karena budaya organisasi menentukan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan Krakatau Steel Cilegon. Budaya organisasi baik SMKS maupun CIRI sudah sama-sama kuat maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun budaya organisasi bukan satu-satunya faktor yang dapat menaikan kinerja karyawan melainkan banyak faktor-faktor lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh maka peneliti mencoba memberikan saran kepada PT Krakatau Steel Cilegon sehingga saran ini menjadi bermanfaat bagi karyawan serta perusahaannya.

1. Kualitas seseorang ditentukan oleh masing-masing individu karyawan PT Krakatau Steel, maka dari itu jajaran direksi membuat indikator-indikator yang lebih tinggi agar karyawan dapat memberikan kualitasnya secara maksimal untuk perusahaan.
2. Budaya organisasi mulai diterapkan kepada seluruh karyawannya secara merata sehingga karyawan dapat memenuhi target yang dipenuhi oleh perusahaan dan perusahaan memberikan karyawan tersebut dengan *reward* sebagai bentuk apresiasi dan karyawannya yang kurang dari target tersebut mendapatkan *punishment*.
3. Perusahaan tetap menjaga koordinasi dengan pemerintah agar senantiasa membangun produk baja dalam negeri demi menjaga serta menaikan kinerja karyawan PT Krakatau Steel sehingga pemerintah tidak perlu mengimport baja dari luar negeri.