BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis mengenai pengaruh Budaya Organisasi PT Pindad (Persero) di Kota Bandung terhadap Kinerja Karyawan pada Strata III dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara **Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko** PT Pindad (Persero) di Kota Bandung Terhadap Kinerja Karyawan pada Strata III.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara **Perhatian terhadap detail** PT Pindad (Persero) di Kota Bandung terhadap Kinerja Karyawan pada Strata III.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara **Berorientasi pada Hasil** PT Pindad (Persero) diKota Bandung terhadap Kinerja Karyawan pada Strata III.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara **Berorientasi pada Manusia** PT Pindad (Persero) diKota Bandung terhadap Kinerja Karyawan pada Strata III.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara **Berorientasi pada Tim** PT Pindad (Persero) diKota Bandung terhadap Kinerja Karyawan pada Strata III.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara **Agrisivitas** PT Pindad (Persero) diKota Bandung terhadap Kinerja Karyawan pada Strata III.

7. Terdapat pengaruh yang signifikan antara **Stabilitas** PT Pindad (Persero) diKota Bandung terhadap Kinerja Karyawan pada Strata III.
8. Terdapat Pengaruh antara **Budaya Organisasi** PT Pindad (Persero) di Kota Bandung terhadap **Kinerja Karyawan** pada Strata III
9. Budaya yang positif akan menimbulkan kinerja yang positif, begitupun sebaliknya budaya yang negative akan menimbulkan kinerja yang negatif.
10. Budaya organisasi dibentuk untuk mempengaruhi kinerja karyawan, namun kinerja karyawan tidak mempengaruhi budaya organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini, peneliti mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan dan perbaikan di masa mendatang, antara lain:

5.2.1 Saran Untuk PT Pindad (Persero) di Kota Bandung dan pada bagian HCPO

Penulis memberikan masukan untuk PT Pindad (Persero) dan pada Bagian HCPO sebagai masukan yang diharapkan dapat membangun PT Pindad (Persero) di Kota Bandung umumnya dan khususnya pada bagian HCPO untuk lebih baik lagi, diantaranya :

1. Penetapan Budaya Organisasi sebaiknya dapat disosialisasikan dengan maksimal, mengingat bahwa Budaya Oorganisasi merupakan identitas bagi perusahaan itu sendiri.

2. Penetapan Budaya Organisasi hendaknya tidak sering diubah, sebab Budaya Organisasi sebaiknya dikenal sebagai karakter perusahaan yang tidak mudah berubah agar rasa loyalitas karyawan dapat terasa.
3. Dalam melihat kurva naik atau turunnya dari kinerja karyawan di PT Pindad (Persero) di Kota Bandung, hendaknya selalu ada pengecekan pada setiap tahunnya dan melihat apa penyebab kenaikan atau penurunan tersebut. Karena tidak dapat dipungkiri kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kesejahteraan karyawan atau sistem management yang perlu inovasi.
4. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan bahwa karyawan yang menjadi responden kurang merasa mendapatkan penghargaan dari atasan ketika pekerjaan dikerjakan dengan baik atau kurang ada dorongan atau motivasi yang diberikan pimpinan secara langsung terhadap karyawan. Sehingga peneliti menyarankan untuk bisa memberikan penghargaan kecil dan motivasi terhadap karyawan PT Pindad (Persero) di Kota Bandung, sebab hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk kedepannya.

5.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Adapun saran yang dapat peneliti berikan bagi penelitian berikutnya adalah :

1. Peneliti dapat mengembangkan penelitian ini dan memperbaiki kesalahan yang ada sehingga penelitian kedepadan akan lebih baik lagi.
2. Peneliti dapat memanfaatkan penelitian ini dengan sebaik mungkin untuk penelitian selanjutnya.
3. Untuk penelitian kedepannya semoga lebih baik lagi dengan mematangkan segala keperluan untuk melakukan penelitian dan teliti.
4. Dapat memahammi arah hubungan yang akan diteliti, sebab hal tersebut dapat mempermudah dalam menjalankan penelitian.