

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Dimensi budaya organisasi yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel ketelitian, orientasi hasil, orientasi tim, dan stabilitas. Hasil penelitian ini konsisten dengan konsep atau teori budaya organisasi terdahulu (Kotter dan Heskett, 1992) dimana budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja atau produktivitas karyawan.
2. Hasil penelitian menghasilkan temuan baru dengan uji secara terpisah yaitu ada tiga dimensi budaya organisasi yang tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, antara lain dimensi inovasi, perhatian pada orang, dan agresifitas karyawan. Ketiga variabel ini tidak mendukung peneliti terdahulu (Purnasari, 2001; Budi Wibowo dkk., 2001) khususnya dimensi inovasi pada peneliti Budi Wibowo dkk (2001). Menghasilkan temuan inovasi merupakan variabel dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

B. SARAN

Peneliti setelah memberikan kesimpulan-kesimpulan hasil penelitian memberikan saran terhadap pengelola PDAM Kota Surakarta dan peneliti kelanjutan :

1. Dimensi budaya organisasi yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah ketelitian, orientasi hasil, orientasi tim, serta stabilitas. Sebaiknya

pimpinan PDAM Kota Surakarta tetap mempertahankan perilaku tersebut dalam rangka mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Dimensi inovasi, perhatian pada orang serta agresifitas tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaiknya untuk masa depan dimana persaingan baik lembaga sejenis maupun tidak sejenis semakin kuat, maka pengelola PDAM Kota Surakarta perlu mensosialisasikan kepada bawahannya tentang pentingnya ketiga variabel tersebut (inovasi, perhatian pada orang serta agresifitas) untuk meningkatkan kinerja karyawan.

C. KETERBATASAN

1. Obyek penelitian ini hanya satu obyek dan seting perusahaan semi profit, sehingga bagi penelitian kelanjutan, obyek penelitian bisa organisasi atau perusahaan yang berorientasi *profitfull*. Hal ini dikarenakan karakteristik budaya organisasi pada perusahaan yang berorientasi *profitfull* lebih kompleks dan akan menghasilkan temuan penelitian yang lebih berguna untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Dari segi metodologi, penelitian ini hanya menguji sebuah teori dalam budaya organisasi, sehingga penelitian kelanjutan akan lebih berkembang dengan menggunakan metode penelitian deskriptif-kualitatif yang akan menghasilkan temuan secara mendalam fenomena budaya organisasi di perusahaan-perusahaan dalam rangka membangun budaya organisasi unggul di Indonesia.