

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Kesimpulan penelitian berdasarkan hasil dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan pada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya.
3. Lingkungan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, berarti lingkungan kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja memoderasi negatif (memperlemah) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, berarti lingkungan kerja dapat memperlemah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Instansi
 - a) Instansi disarankan untuk melakukan evaluasi budaya organisasi yang diterapkan secara rutin. Membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang baik, seperti nilai integritas, kompetensi

dan kolaborasi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

- b) Instansi disarankan untuk lebih memperhatikan ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dan demi menjaga kualitas kinerja karyawan, maka pihak manajemen seharusnya memberikan sanksi yang tegas untuk karyawan yang melanggar peraturan seperti sering terlambat dalam masuk kerja, melakukan aktivitas diluar pekerjaan pada jam kerja dan lain-lain.
- c) Instansi disarankan agar dapat lebih menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, seperti adanya fasilitas yang memadai dan hubungan baik antar rekan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang demikian, diiringi budaya organisasi yang positif dan disiplin kerja yang tinggi, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil hipotesis penelitian mendapatkan temuan yang berbeda-beda, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas generalisasi penelitian. Peneliti selanjutnya juga dapat menambah metode lain seperti wawancara pada karyawan saat menyebarkan kuesioner. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena berdasarkan perhitungan *adjusted r squared* pada tabel *model summary* regresi satu diperoleh nilai 72,6% yang menunjukkan bahwa masih ada peluang 27,4% bagi variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti motivasi kerja, pelatihan, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.