



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis penelitian dan pengolahan data dengan *structural equation modeling* (SEM) yang digunakan untuk menganalisa pengaruh *Corporate Culture* terhadap *Employee Job Performance* dan *Organizational Productivity* adalah sebagai berikut:

1. *Corporate Culture* berpengaruh positif terhadap *Employee Job Performance*, di mana berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian kali ini menunjukkan nilai P Value-nya 0,000 atau bernilai lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data mendukung hipotesis 1.
2. *Corporate Culture* berpengaruh positif terhadap *Organizational Productivity*, di mana berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian kali ini menunjukkan nilai P Value 0,000 atau bernilai lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data mendukung hipotesis 2.
3. Objek penelitian kali ini merupakan Head Office PT BFI FINANCE INDONESIA yang pekerjaan utamanya memproses pekerjaan dari cabang-cabang yang mengirimkan pekerjaan untuk diproses di *Head Office*, fenomena tersebut berdampak pada *feedback* kepada seluruh PT BFI dicabang-cabang dan menjadi lama. Sehingga dalam proses penyelesaiannya menjadi terhambat.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis hasil penelitian, peneliti ingin supaya penelitian ini dapat bermanfaat bagi kemajuan PT BFI FINANCE INDONESIA Tbk selaku objek penelitian dan juga kepada penelitian selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama, namun perlu perbaikan atau modifikasi model terhadap model penelitian ini karena hasil *goodness of fit* masih kurang baik, sehingga penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih baik.

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran bagi PT BFI FINANCE INDONESIA Tbk. sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan *job challenge* dapat dilakukan dengan menetapkan *deadline* pekerjaan dari masing-masing staf karyawan. Dengan adanya penetapan *deadline* dari atasan diharapkan para karyawan dapat menjaga semangat kerja dari masing-masing *job desc* yang dikerjakan karyawan sehingga karyawan dapat membagi waktu dalam melakukan aktivitas didalam perusahaan guna menyelesaikan tugas tepat waktu.
2. Upaya meningkatkan *Communication* dalam *Corporate Culture*, komunikasi dapat ditingkatkan dengan cara, atasan dapat mengajak anggota timnya mengadakan acara bersama. Guna untuk meningkatkan komunikasi dan kebersamaan dalam tim, dan juga dapat mengingatkan pentingnya penyelesaian tugas dari masing-masing karyawan dilihat banyak sekali

karyawan yang masih kurang dapat memanfaatkan waktu kerja secara efisien dan efektif.

3. Perusahaan dapat meningkatkan *Innovation* dengan melakukan *sharing* tentang pekerjaan yang dihadapi masing-masing atasan dan karyawan. Tujuannya untuk meningkatkan hubungan antara atasan dan karyawan agar semakin terbuka serta menemukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak mudah agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik dengan perusahaan memberikan *training* tentang mengelola waktu di dalam perusahaan, sehingga karyawan dapat membagi waktu kerja maupun pribadi.
4. Untuk meningkatkan *Trust* dapat dilakukan dengan cara memberikan tanggung jawab lebih kepada karyawan, contohnya seorang *manager* memberikan tugas kepada karyawan untuk mempersiapkan presentasi untuk proyek yang sedang dijalankan. Hal ini menunjukkan kepercayaan *manager* terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Selain itu perusahaan harus memperhatikan kondisi dan lingkungan kerja yang aman, dan nyaman, sehingga karyawan dapat membangkitkan *Trust* terhadap organisasi dan pemimpinnya.
5. Untuk meningkatkan *Social Cohesion* perlu diberdayakan seperti makan bersama, *sharing* tentang masing-masing pekerjaan, dan acara kumpul bersama. Guna untuk menjalin hubungan, komunikasi, dan kerjasama yang lebih baik satu sama lain. PT BFI dapat mengadakan acara-acara yang berlangsung di luar perusahaan seperti: *Outbound*, lomba-lomba, dan *event*

perusahaan. Tujuannya untuk meningkatkan kerjasama dan solidaritas dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat lebih produktif.

6. Untuk meningkatkan *Organizational Productivity* PT BFI menetapkan waktu untuk *Short Break* dimana karyawan dapat melakukan aktivitas pribadi seperti ke kantin dan merokok guna untuk mengatur jam kerja secara lebih *Flexible*. Tujuannya untuk meningkatkan produktivitas mereka dengan cara mengurangi waktu yang terbuang karena karyawan sedang tidak produktif dan akan memberikan kesempatan baik untuk otak dan badan supaya relaks dan siap lebih menjadi produktif lagi setelahnya. Selain itu, dikarenakan pekerjaan yang sama yang dilakukan terus-menerus dapat memungkinkan karyawan akan menjadi jenuh dan kurang bersemangat. Perusahaan dapat merancang program olahraga yang dilaksanakan secara rutin yang diharapkan produktifitas akan meningkat seiring dengan jasmani dan rohani yang semakin sehat.
7. Upaya dalam meningkatkan *Task Performance* dengan cara atasan *supervisi* langsung masing-masing karyawan dengan cara mengecek ulang hasil-hasil pekerjaan yang dikerjakan karyawan. Sehingga atasan mengetahui apakah hasil dari pekerjaan yang dikerjakan karyawan sudah benar atau tidak dan diberikan evaluasi terhadap kinerja dari masing-masing karyawan sehingga karyawan mengetahui kinerjanya didalam perusahaan. Dari hasil evaluasi tersebut, apabila ada yang kurang dapat dilakukan perbaikan.

8. Upaya meningkatkan *Communication* dalam *Employee Job Performance*, salah satu caranya yaitu atasan mengajak anggota timnya untuk mengadakan acara bersama-sama, guna memberikan kesempatan kepada masing-masing karyawan untuk mengungkapkan semua hal yang terjadi berkenaan tentang pekerjaan, yang tadinya kurang akrab akan menjadi akrab, dan terjalinnya hubungan timbal balik yang baik.
9. Upaya meningkatkan *Compliance* di PT BFI, Melihat fenomena karyawan yang kurang dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja, perusahaan harus lebih memperkenalkan peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan dalam perusahaan untuk menindak lanjuti permasalahan tersebut dengan cara sosialisasi. Perusahaan dapat membuat *punishment* jika karyawan tidak patuh pada peraturan dan prosedur dalam organisasi, seperti peringatan. Sehingga karyawan sadar pentingnya memanfaatkan waktu kerja guna sebagai kepentingan bagi perusahaan.

Selain itu pada saat sosialisasi *core value GREAT*, yang mengacu pada topik tentang pemanfaatan waktu kerja dalam organisasi, sehingga hasil dari sosialisasi tersebut, karyawan dapat memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam melakukan pekerjaan dan kepentingan bagi organisasi.

10. Dalam upaya meningkatkan *Employee Job Performance* salah satunya dengan meningkatkan *Extra Effort* dengan cara pemberian *reward* kepada karyawan berupa pemilihan *employee of the month* dalam setiap departemen. *Reward* diberikan kepada karyawan yang mempunyai *performance* yang terbaik berupa *intensif*, tujuannya karyawan dapat lebih

bersaing dalam hal *Performance* yang baik dan menjadi panutan bagi organisasi.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini maka, berikut ada sejumlah saran untuk PT BFI selaku objek yang diteliti:

1. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik penskalaan likert tetapi dengan angka genap karena tidak memberikan responden peluang untuk menjawab jawaban netral, begitu pula dengan analisis deskriptif variabel lainnya.
2. Peneliti selanjutnya dapat melakukan kroscek *in-depth* interview dan *Focus Group Discussion* (FGD) terkait dengan fenomena. Bisa dengan narasumber *superior*, manager, dan Unit Head.
3. Selanjutnya peneliti sebaiknya memberikan profil responden berdasarkan level posisi di dalam perusahaan pada bagian kuesioner guna untuk mendapat responden yang tepat sesuai kebutuhan penelitian.