

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dukungan Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang dirasakan oleh karyawan dari pihak organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Dukungan organisasi yang dimaksud meliputi perhatian atasan, pemberian penghargaan, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta tersedianya sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan teori *Perceived Organizational Support* (POS) yang menyatakan bahwa karyawan akan menunjukkan tanggung jawab dan loyalitas yang lebih besar ketika mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Dengan kata lain, dukungan organisasi yang optimal mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian kerja yang lebih baik.

2. Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Meskipun budaya organisasi yang kuat secara teori dapat menciptakan keselarasan nilai, norma, dan perilaku di antara anggota organisasi

melalui indikator keterlibatan (*involvement*), konsistensi nilai (*consistency*), kemampuan beradaptasi (*adaptability*), dan kejelasan misi (*mission*), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi belum mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan oleh karyawan yang lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti dukungan atasan, sistem reward, maupun kondisi kerja. Dengan demikian, meskipun budaya organisasi berfungsi sebagai fondasi perilaku kerja, dalam konteks penelitian ini perannya tidak cukup signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja.

3. Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini—dukungan organisasi dan budaya organisasi—secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Organisasi yang mampu membangun sistem dukungan yang kuat serta membentuk budaya kerja yang positif dan konsisten akan lebih mampu menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan berdaya saing. Hasil ini juga menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan tidak cukup dilakukan melalui pendekatan individual, melainkan perlu dikelola melalui strategi sistemik yang melibatkan aspek lingkungan kerja dan budaya organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi, peneliti selanjutnya, dan pihak-pihak terkait:

1. Bagi Manajemen Organisasi

Manajemen disarankan untuk terus meningkatkan kualitas dukungan organisasi, baik dari sisi material maupun non-material. Perhatian pimpinan terhadap kebutuhan karyawan, sistem penghargaan yang adil, fasilitas kerja yang memadai, serta komunikasi yang efektif perlu ditingkatkan secara berkelanjutan. Selain itu, manajemen juga perlu memperkuat budaya organisasi yang mendukung partisipasi aktif karyawan, menjunjung nilai-nilai bersama, terbuka terhadap perubahan, dan memiliki misi yang jelas. Melalui pendekatan ini, organisasi tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berorientasi pada kinerja.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat bersikap proaktif dalam merespons dukungan dan budaya yang telah dibangun oleh organisasi. Karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan nilai-nilai organisasi, bekerja dengan disiplin, dan menjaga kualitas kerja akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan menunjukkan kinerja terbaiknya. Selain itu, penting juga bagi karyawan untuk membangun komunikasi dua arah dengan atasan dan rekan kerja guna menciptakan suasana kerja yang kolaboratif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki ruang untuk pengembangan lebih lanjut. Peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, atau iklim organisasi, agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan metode campuran (*mixed methods*) juga dapat menjadi alternatif untuk menggali aspek kualitatif yang tidak tertangkap dalam penelitian kuantitatif ini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian tentu memiliki keterbatasan yang perlu diakui agar dapat menjadi pertimbangan dalam menginterpretasikan hasil dan memberikan arah bagi penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan Konteks Organisasi

Penelitian ini dilakukan hanya pada satu organisasi atau sektor tertentu, sehingga hasil yang diperoleh belum dapat digeneralisasikan secara luas ke organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda, seperti sektor industri, skala usaha, struktur organisasi, maupun budaya kerja yang unik. Oleh karena itu, hasil temuan dalam penelitian ini lebih bersifat kontekstual.

2. Keterbatasan Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode *self-report*. Metode ini memiliki kelemahan karena

sangat bergantung pada persepsi subjektif responden. Terdapat kemungkinan munculnya bias sosial (*social desirability bias*), di mana responden cenderung memberikan jawaban yang dianggap paling benar atau sesuai harapan peneliti maupun organisasi, bukan berdasarkan pengalaman atau persepsi sebenarnya.

3. Keterbatasan Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, sehingga analisis yang dilakukan lebih menekankan pada hubungan antar variabel secara statistik. Pendekatan ini belum mampu menggali lebih dalam aspek-aspek kualitatif yang bersifat emosional, simbolik, dan nilai-nilai budaya organisasi yang mungkin tidak terukur secara numerik namun sangat memengaruhi perilaku kerja karyawan. Hal ini menjadi keterbatasan dalam memahami dinamika organisasi secara lebih holistik.