

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diterangkan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memperoleh skor 8848 dengan rata-rata skor sebesar 589,8 pada kriteria setuju yang dapat diartikan bahwa budaya organisasi pada kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi PT. Muliaglass Float Division 3 sudah berjalan dengan baik.
2. Komunikasi Organisasi memperoleh skor 8705 dengan rata-rata skor sebesar 580,3 dengan kriteria setuju yang dapat diartikan bahwa komunikasi organisasi pada kriteria baik.. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi PT. Muliaglass Float Division 3 sudah berjalan dengan baik.
3. Kinerja Karyawan memperoleh skor 8809 dengan rata-rata skor 587,2 pada kriteria setuju yang dapat diartikan bahwa kinerja karyawan pada kriteria baik.. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT, Muliaglass Float Division 3 sudah berjalan dengan baik.
4. Terdapat pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Muliaglass Float Division 3.
5. Terdapat pengaruh parsial komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT, Muliaglass Float Division 3.
6. Terdapat pengaruh simultan budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Muliaglass Float Division 3.

1.2 Saran

1. Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel budaya organisasi yaitu kerjasama, maka sebaiknya PT. Muliaglass Float Division 3 untuk memberikan pengarahan kepada karyawan agar selalu bekerja sama dalam setiap pekerjaan.
2. Berdasarkan indikator terendah pada variabel komunikasi organisasi yaitu kejujuran, maka sebaiknya PT. Muliaglass Float Division 3 untuk memberikan pengarahan kepada karyawan agar selalu jujur dalam setiap pekerjaan.
3. Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel kinerja karyawan yaitu mengembangkan ide, maka sebaiknya PT. Muliaglass Float Division 3 untuk memberikan pengarah kepada karyawan untuk terus mengembangkan ide dalam setiap pekerjaan.
4. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, maka sebaiknya budaya organisasi pada PT. Muliaglass Float Division 3 lebih ditingkatkan.
5. Mengingat variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh lebih kecil dibandingkan dengan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka sebaiknya komunikasi organisasi pada PT. Muliaglass Float Division 3 lebih diperhatikan.
6. Variabel budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka sebaiknya budaya organisasi dan komunikasi organisasi pada PT. Muliaglass Float Division 3 harus lebih diperhatikan.