

BAB IV PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian terhadap 74 responden berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Operator Terminal Peti Kemas Semarang (TPKS) Bagian Operator Divisi Operasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan pada bagian operator dipersepsikan baik, dilihat dari hasil uji korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan Operator Terminal Peti Kemas Semarang (TPKS) sebesar 0,679, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 yang artinya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Kemampuan atasan dalam mengambil keputusan dan terbuka terhadap saran bawahan dinilai masih dibawah rerata skor . Kepemimpinan yang dilakukan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dilakukan atasan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
2. Budaya Organisasi yang sudah terbentuk selama ini dinilai baik, dapat dilihat dari hasil nilai koefisien korelasi budaya organisasi dengan kinerja karyawan Operator Terminal Peti Kemas Semarang (TPKS) diperoleh sebesar 0,648, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan, namun terkadang ada kebiasaan yang susah sekali dikondisikan, misalkan tanggung jawab karyawan ketika pelabuhan penuh dengan trailer, terkadang karyawan tidak dapat melakukan apapun dan tidak dapat memberikan solusi,

hanya dapat meminta para pelanggan (supir truk) untuk bersabar. Sama halnya dengan variabel kepemimpinan, variabel Budaya Organisasi juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik program Budaya Organisasi yang diterapkan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

3. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa jika tingkat Kepemimpinan yang baik disandingkan dengan program Budaya Organisasi yang baik pula maka akan semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini dapat dilihat dalam penelitian terhadap karyawan, variabel kepemimpinan dan Budaya Organisasi bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.
4. Dari kedua variabel kepemimpinan dan Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun variabel yang memberikan sumbangan terbesar untuk kinerja karyawan adalah Kepemimpinan. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasinya yaitu 46,2%.

4.2.Saran

Adapun saran yang dapat diberikan kepada perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Dari skor rerata rekapitulasi didapat variabel kepemimpinan mendapatkan skor 4,07. Faktor yang harus diperhatikan oleh atasan dalam meningkatkan kepemimpinan terhadap bawahan, yaitu atasan diharapkan lebih meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan dan dapat lebih terbuka dengan saran dan informasi kepada bawahan. Meskipun dari hasil penelitian menyatakan atasan sudah melakukan tugasnya dengan baik namun hal tersebut masih dapat ditingkatkan, semisal melakukan pendekatan emosional

kepada bawahan dalam konteks pekerjaan agar atasan dapat mengambil keputusan yang sejalan dengan para bawahan.

2. Budaya Organisasi yang sudah berjalan dapat lebih dimaksimalkan lagi terkait dalam tanggung jawab pekerja. Pada rerata skor rekapitulasi variabel budaya organisasi mendapatkan skor tertinggi yaitu 4,17, akan tetapi perusahaan dihimbau untuk lebih peduli kepada karyawannya. Tidak hanya itu perlu adanya kesadaran dalam diri setiap karyawan untuk membentuk budaya organisasi akan kesadaran diri sendiri untuk memperbaiki kualitas diri dan kesadaran untuk lebih baik dalam melayani pelanggan, agar ke depannya budaya organisasi menjadi lebih baik lagi. Meskipun dari hasil penelitian menyatakan Budaya Organisasi sudah berjalan dengan baik namun hal tersebut dapat ditingkatkan lagi.
3. Dilihat dari rerata skor rekapitulasi, kinerja karyawan mendapatkan skor terendah yaitu 3,93. Faktor diluar variabel penelitian yang ternyata mempengaruhi belum maksimalnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Untuk itu selanjutnya disarankan peneliti yang akan datang untuk meneliti faktor lingkungan kerja, karena lingkungan kerja di bagian operasi memerlukan kerjasama tim yang baik agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu saat bekerja dilapangan, karena walaupun para karyawan bekerja secara individu, akan tetapi tetap dilihat secara tim. Apabila ada satu atau dua orang yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, imbasnya akan berdampak pada kerja tim. Diharapkan nantinya penelitian tersebut dapat diketahui seberapa besar faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kerjasama tim yang dimaksud tidak hanya berasal dari antar karyawan, akan tetapi juga antara atasan dan karyawan.

Adanya keterbatasan penelitian, belum secara komprehensif meng-cover semua aspek budaya organisasi, diharapkan penelitian selanjutnya perlu menggali secara spesifik tipe kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap budaya organisasi.