

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat dan positif budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, seperti terlihat pada profesionalisme, ketepatan waktu, inovasi, dan kerja tim di PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM Malang.
2. lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Budaya organisasi yang baik berperan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga karyawan merasa betah dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal.
3. Komunikasi antara atasan dan karyawan masih perlu ditingkatkan. Meskipun budaya organisasi telah memberi dampak positif, namun kekurangan dalam aspek komunikasi vertikal masih menjadi hambatan yang perlu diperbaiki untuk mendukung kinerja secara menyeluruh.
4. Perilaku karyawan pada PT Taman Rekreasi Sengkaling UMM Malang belum menjadi pedoman yang kuat bagi pegawai dalam disiplin sehingga terjadi ketidakteraturan seperti keterlambatan dan kurangnya koordinasi dalam menyelesaikan tugas.

2.5 Saran

1. Meningkatkan Internalisasi Nilai Budaya Organisasi melalui Program Berkelanjutan. Manajemen perlu mengadakan pelatihan rutin dan pembinaan internal untuk memperkuat pemahaman serta penghayatan nilai-nilai budaya organisasi. Program ini bertujuan agar budaya profesionalisme, kerja sama tim, dan inovasi benar-benar tertanam dalam sikap dan perilaku sehari-hari karyawan.



2. Membangun Lingkungan Kerja yang Lebih Inklusif dan Kolaboratif

Untuk menjaga loyalitas dan produktivitas, perusahaan disarankan menciptakan suasana kerja yang lebih terbuka dan mendukung, seperti menyediakan ruang aspirasi karyawan, penghargaan berkala bagi kinerja terbaik, serta kegiatan informal yang meningkatkan kebersamaan dan kekeluargaan di antara pegawai.

3. Memperkuat Komunikasi Vertikal Melalui Forum Dialog Rutin

Manajemen perlu meningkatkan efektivitas komunikasi antara pimpinan dan karyawan, misalnya dengan mengadakan forum komunikasi bulanan untuk menyampaikan aspirasi, evaluasi kinerja, dan umpan balik secara dua arah dan terbuka.

4. Menegakkan Disiplin Kerja Melalui Regulasi dan Keteladanan

Untuk mengatasi permasalahan kedisiplinan seperti keterlambatan dan kurangnya koordinasi, diperlukan penerapan aturan kerja yang konsisten disertai pengawasan yang adil. Selain itu, pimpinan juga harus menjadi contoh dalam disiplin dan etos kerja, agar menjadi panutan nyata bagi seluruh karyawan.

