

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. H1: Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai $t > 1,96$ dan $p < 0,05$, yang berarti hipotesis ini diterima. Efektivitas kepemimpinan yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.
2. H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai $t > 1,96$ dan $p < 0,05$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai.
3. H3: Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi. Dengan nilai $t > 1,96$ dan $p < 0,05$, hipotesis ini diterima. Artinya, kepemimpinan yang baik dapat memperkuat budaya organisasi yang positif.
4. H4: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat membentuk budaya organisasi yang lebih kondusif.
5. H5: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai $t > 1,96$ dan $p < 0,05$, budaya organisasi yang kuat terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

6. H6: Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai variabel intervening. Pengaruh tidak langsung ini signifikan, menunjukkan bahwa budaya organisasi memperkuat dampak kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

7. H7: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai variabel intervening. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi juga memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Dari hasil uji hipotesis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh efektivitas kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan motivasi kerja yang tinggi, sehingga meningkatkan kinerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari aspek fisik

maupun non-fisik, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas pegawai.

3. Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat membentuk budaya organisasi yang kuat, di mana nilai-nilai kerja seperti kolaborasi, loyalitas, dan inovasi semakin berkembang dalam perusahaan.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu menciptakan budaya organisasi yang lebih positif dan meningkatkan keterikatan pegawai dengan perusahaan.
5. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan loyalitas, semangat kerja, serta dedikasi pegawai dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
6. Efektivitas Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi sebagai variabel intervening. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga perusahaan perlu terus mengembangkan budaya organisasi yang kondusif dan berorientasi pada kinerja.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat, perusahaan perlu

memperkuat efektivitas kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta membangun budaya organisasi yang kuat dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai, maka PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat perlu lebih memperhatikan upaya untuk membangun budaya organisasi yang lebih baik lagi. Membangun budaya organisasi yang lebih baik dapat dilakukan dengan cara:

1. Menanamkan dan Menginternalisasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi, antara lain :
 - Mengadakan sosialisasi secara berkala mengenai nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) kepada seluruh pegawai agar mereka lebih memahami dan menerapkannya dalam bekerja.
 - Memberikan contoh nyata dari pimpinan dalam menerapkan budaya organisasi, karena kepemimpinan yang kuat dan konsisten dapat mempercepat internalisasi budaya di dalam perusahaan.
2. Meningkatkan Keterlibatan Pegawai dalam Membangun Budaya Organisasi, antara lain :

- Memberikan ruang bagi pegawai untuk berpartisipasi dalam pembentukan kebijakan budaya organisasi, misalnya dengan mengadakan forum diskusi atau survei kepuasan kerja terkait budaya perusahaan
 - Mendorong budaya keterbukaan dan komunikasi dua arah antara manajemen dan pegawai, sehingga nilai-nilai budaya organisasi dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan dan harapan pegawai.
3. Membangun Lingkungan Kerja yang Mendukung Budaya Organisasi, meliputi :
- Menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inovatif, dan nyaman agar pegawai merasa lebih terlibat dalam budaya organisasi yang dibangun.
 - Meningkatkan program kerja tim dan kebersamaan melalui kegiatan seperti team building, workshop, dan kegiatan sosial perusahaan yang memperkuat hubungan antar pegawai.
4. Menerapkan Sistem Penghargaan Berbasis Budaya Organisasi, antara lain :
- Memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi dalam menerapkan nilai-nilai budaya organisasi, misalnya melalui penghargaan "Employee of the Month" atau insentif bagi pegawai yang menunjukkan kerja sama tim terbaik.
 - Menjadikan budaya organisasi sebagai bagian dari indikator evaluasi kinerja pegawai, sehingga pegawai lebih termotivasi untuk menerapkannya dalam aktivitas kerja sehari-hari.

5. Meningkatkan Program Pengembangan SDM yang Berorientasi pada Budaya Organisasi, seperti :

- Mengadakan pelatihan dan mentoring yang tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan budaya kerja yang berorientasi pada nilai-nilai perusahaan.
- Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan kepemimpinan berbasis budaya organisasi, sehingga mereka dapat menjadi agen perubahan dalam memperkuat budaya kerja yang positif.

Dengan menerapkan strategi-strategi di atas, PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat dapat membangun budaya organisasi yang lebih kuat dan berkelanjutan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji topik yang lebih beragam dan inovatif khususnya pada instansi PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat sehingga mampu memberikan perbaikan kedepannya dalam upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam rangka mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan PLN. Selain itu diharapkan kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat dapat terus meningkat, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Meskipun penulis telah berusaha menyusun penelitian ini sebaik mungkin, tetap terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperbaiki agar menghasilkan penelitian dan tesis yang lebih berkualitas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif dari pembaca sangat diapresiasi demi pengembangan penelitian serta penyusunan materi yang lebih baik di masa mendatang.

