

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan New Wonderful Adventure (NWA Tour & Travel), berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t-hitung sebesar 11,410 yang lebih besar dari t-tabel 1,66. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang saling mendukung, serta pemahaman nilai-nilai bersama, menjadi faktor dominan yang dirasakan langsung oleh karyawan dalam meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja mereka. Data deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan adanya semangat kolektif dalam mencapai tujuan bersama, yang berperan penting dalam mendorong kinerja yang optimal.

2. Kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan t-hitung sebesar 8,810. Kompetensi yang dimaksud meliputi kemampuan teknis serta kemampuan

adaptasi terhadap perubahan yang sangat penting dalam mendukung produktivitas dan efisiensi kerja..

3. Kinerja karyawan di New Wonderful Adventure Tour & Travel dinilai sangat baik.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kinerja karyawan di New Wonderful Adventure Tour & Travel dinilai sangat baik, terutama dalam aspek pemahaman tugas dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Hasil uji korelasi juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel independen (budaya organisasi dan kompetensi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan), kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

## **B. Saran**

Berdasarkan temuan dan kesimpulan yang diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi.

Manajemen perusahaan disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang telah terbentuk, dengan fokus khusus pada kerja sama tim dan nilai-nilai perusahaan yang dipahami bersama oleh seluruh karyawan. Budaya yang kohesif dan mendukung akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta memperkuat pencapaian tujuan organisasi.

Perusahaan dapat mengintegrasikan budaya tersebut melalui kegiatan internal, seperti pelatihan nilai-nilai organisasi, pertemuan rutin, serta forum

diskusi antar departemen. Dengan demikian, budaya kerja tidak hanya menjadi wacana, tetapi juga menjadi praktik nyata di lapangan, yang mendukung tercapainya tujuan strategis perusahaan. Kegiatan ini juga akan memperkuat kohesi internal dan mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pembangunan budaya perusahaan.

## 2. Kompetensi Karyawan

Memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala dan terstruktur, baik melalui pelatihan internal maupun melalui kerja sama dengan lembaga pelatihan eksternal yang berkompeten.

## 3. Kinerja Karyawan

Perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap pencapaian kinerja individu maupun tim. Evaluasi ini harus dilakukan menggunakan sistem penilaian yang objektif, transparan, dan berbasis pada indikator kerja yang terukur. Hal ini akan memotivasi karyawan untuk terus bekerja dengan lebih optimal dan mengurangi potensi ketidakjelasan terkait harapan kinerja.

Selain itu, pemberian umpan balik, penghargaan, dan pengakuan atas pencapaian karyawan dapat menjadi dorongan positif bagi peningkatan performa kerja secara menyeluruh.

## 4. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan menambahkan variabel lain guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.