

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait analisis “Pengaruh *Employee Relations* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja” dapat disimpulkan bahwa :

1. *Employee relations* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan lebih kecil dari standar error ($0,000 < 0,05$). Artinya *employee relation* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan lebih kecil dari standar error ($0,000 < 0,05$). Artinya budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.2 Saran

Menurut simpulan dari penelitian tersebut dapat memberikan beberapa saran, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
 - a. Terkait *employee relations* diharapkan perusahaan lebih proaktif dalam membangun komunikasi yang efektif dan terbuka di antara para karyawan. Komunikasi yang baik tidak hanya terbatas pada penyampaian informasi secara formal, namun juga melibatkan interaksi sosial yang positif. Perusahaan dapat memfasilitasi hal ini melalui berbagai cara, seperti mengadakan pertemuan rutin, program mentoring, atau bahkan kegiatan sosial yang melibatkan seluruh karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang komunikatif, perusahaan dapat meningkatkan rasa saling percaya, mengurangi konflik, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan pelatihan komunikasi yang efektif kepada

para manajer dan supervisor sehingga mereka dapat menjadi role model dalam membangun hubungan interpersonal yang positif dengan bawahannya..

- b. Terkait budaya organisasi perusahaan diharapkan mampu lebih fokus dalam membangun dan memperkuat etos kerja karyawan sebagai manifestasi dari integritas individu. Etos kerja yang berakar pada integritas tidak hanya tercermin dalam produktivitas, tetapi juga dalam komitmen terhadap nilai-nilai organisasi, tanggung jawab terhadap tugas, dan perilaku yang etis. Untuk mewujudkannya, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung integritas, seperti dengan memberikan keteladanan dari pimpinan, memberikan penghargaan atas tindakan yang berintegritas, dan menanamkan kesadaran akan pentingnya integritas dalam setiap aspek pekerjaan.
- c. Terkait kinerja disarankan agar perusahaan lebih proaktif dalam meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti sosialisasi prosedur secara berkala, pelatihan yang efektif, serta evaluasi kinerja yang berorientasi pada kepatuhan terhadap prosedur. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepatuhan, misalnya dengan memberikan contoh yang baik dari pimpinan, memberikan penghargaan atas kepatuhan, dan memberikan sanksi yang jelas atas pelanggaran. Dengan meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur, perusahaan dapat meningkatkan kualitas hasil kerja, mengurangi kesalahan, dan pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya menambahkan variabel bebas lain selain employee relations dan budaya organisasi. Hal ini dikarenakan pada penelitian ini, 48,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian.