

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan besarnya F_{hitung} sebesar 9,837. Nilai ini lebih besar dari F_{tabel} 3,15 ($9,837 > 3,15$), ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan, antara budaya kejujuran, budaya ketekunan, budaya kreatifitas, budaya kedisiplinan dan budaya Iptek secara simultan atau bersama-sama terhadap kemampuan karyawan.
2. Budaya kejujuran memiliki nilai $t_{statistik}$ sebesar 2,988. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} 2,026 ($2,988 > 2,026$). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_{01} ditolak atau H_{a1} diterima dengan tingkat signifikansi 0,045. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel budaya kejujuran berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan karyawan.
3. Budaya ketekunan memiliki nilai $t_{statistik}$ sebesar 2,373. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} 2,026 ($2,373 > 2,026$). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_{02} ditolak atau H_{a2} diterima dengan tingkat signifikansi 0,018. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel budaya ketekunan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan karyawan.
4. Budaya kreatifitas memiliki nilai $t_{statistik}$ sebesar 2,352. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} 2,026 ($2,988 > 2,026$). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_{03} ditolak atau H_{a3} diterima dengan tingkat signifikansi

- 0,026. Budaya kreatifitas berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan karyawan.
5. Budaya disiplin memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,300. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} 2,026 ($2,300 > 2,026$). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_{04} ditolak atau H_{a4} diterima dengan tingkat signifikansi 0,027. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel budaya disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan karyawan.
 6. Budaya iptek memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 3,264. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} 2,026 ($3,264 > 2,026$). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_{05} ditolak atau H_{a5} diterima dengan tingkat signifikansi 0,049. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel budaya iptek berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan karyawan.
 7. Hasil analisis regresi berganda, maka variabel yang paling dominan dalam menentukan kemampuan karyawan adalah kreatifitas karena memiliki nilai koefisien beta yang tertinggi yaitu 0,658.

B. Saran

1. Dalam interaksi perusahaan dengan lingkungan eksternal, organisasi menghadapi berbagai persoalan terutama jika lingkungannya tidak stabil dan terus berkembang. Terhadap lingkungan yang berubah-ubah ini, perusahaan perlu menyesuaikan diri dengan mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Mengatasi masalah-masalah eksternal dan internal tersebut, organisasi perlu membentuk suatu

budaya organisasi yang kuat dan sehat, bila ingin mempertahankan diri dan terus berkembang salah satu caranya adalah dengan membangun kepekaan budaya dalam organisasi.

2. Bagi peneliti berikutnya untuk dapat lebih dalam menggali unsur budaya dalam organisasi supaya mampu menumbuhkan budaya yang mampu membangun organisasi berkembang dengan lebih baik.