

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan tujuan penelitian yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini merupakan simpulan analisis dan pembahasan dari hipotesis yang telah disusun dan telah diuji pada bagian sebelumnya:

1. Budaya organisasi PT X Bandung dalam penelitian ini mendapatkan hasil dominan, hal ini dapat dilihat dari nilai budaya organisasi yang menunjukkan skor 162,93 dengan persentase 72,41%. Hasil tersebut didapat dari beberapa dimensi, yaitu *managing change* memiliki skor 157,4 dengan persentase 69,96, *achieving goals* memiliki skor 159,6 dengan persentase 70,93, *coordinate teamwork* memiliki skor 169,5 dengan persentase 75,33, *customer orientation* memiliki skor 169 dengan persentase 75,11, dan *cultural strenght* memiliki skor 159,17 dengan persentase 70,74.
2. Motivasi kerja PT X Bandung dalam penelitian ini mendapatkan hasil yang kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai motivasi kerja yang menunjukkan skor 172,02 dengan persentase 76,46%. Hasil tersebut didapat dari beberapa dimensi, yaitu kebutuhan berprestasi memiliki skor 178,57 dengan persentase 79,37%, kebutuhan afiliasi memiliki skor 181 dengan persentase 80,44%, dan kebutuhan berkuasa memiliki skor 156,50 dengan persentase 69,56%.

3. Kinerja karyawan PT X Bandung dalam penelitian ini dapat hasil yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai kinerja karyawan yang menunjukkan skor 165,17 dengan persentase 73,41%. Hal tersebut didapat dari beberapa dimensi, yaitu hasil kerja memiliki skor 169,75 dengan persentase 75,44%, perilaku kerja memiliki skor 159,75 dengan persentase 71%, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan memiliki skor 166 dengan persentase 73,78.
4. Hasil uji *multiple regression analysis* menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan atau paling sedikit ada satu variabel bebas (budaya organisasi atau motivasi kerja) yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,3%. Sedangkan, sisanya yaitu 40,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
5. Hasil uji *multiple regression analysis* menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
6. Hasil uji *multiple regression analysis* menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 60,06%. Sedangkan, sisanya 39,94% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

6.2 Keterbatasan dan Saran

6.2.1 Keterbatasan

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang dapat menghambat hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh penulis. Adapun sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan 2 (dua) indikator dalam menentukan kinerja karyawan, yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja.
2. Adanya keterbatasan dalam mengumpulkan dan mengolah data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 orang.

6.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang diberikan untuk beberapa pihak, yaitu untuk para peneliti selanjutnya dan kegunaan praktis.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan 3 (tiga) variabel penelitian, yakni budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Variabel bebasnya yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja, variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Sebaiknya, untuk melihat lebih jelasnya kinerja karyawan optimal variabel bebas lebih baik ditambah menjadi beberapa variabel, contohnya mengenai gaya kepemimpinan, komitmen, loyalitas karyawan dan sebagainya.

Sampel yang digunakan dalam analisis sebaiknya difokuskan kepada satu departemen (jika objek memiliki struktur yang sudah terperinci), sehingga mengetahui secara lebih rinci apa yang diperlukan setiap departemen.

2. Bagi Kegunaan Praktis

Perusahaan perlu memperbaiki kebijakan dan aturan yang ada bagi perusahaan. Sehingga, pelanggaran-pelanggaran yang terjadi di perusahaan

tidak semakin banyak. Usahakan kebijakan yang diterbitkan oleh perusahaan tidak membuat karyawan kaku dalam bekerja.

Usaha yang dilakukan perusahaan dengan membuat nilai-nilai yang diharapkan tertanam dalam diri karyawan kini dapat dikatakan lega karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai tersebut dominan atau tinggi dalam diri karyawan. Selanjutnya, manajemen PT X mengelola bagaimana nilai-nilai tersebut tidak turun, sebaliknya meningkat dari yang sekarang. Namun, pada penelitian ini budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apa yang dilakukan perusahaan belum optimal agar budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Perlu waktu yang cukup lama untuk membenamkan nilai-nilai yang ada kepada diri karyawan. Perusahaan perlu bersabar dan berusaha agar budaya organisasi yang diharapkan dapat tertanam dan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan lebih difokuskan kepada hal yang berada disekitar karyawan dengan memberikan kebebasan karyawan untuk mengeluarkan aspirasi atau pendapatnya kepada perusahaan. Lebih baik lagi jika karyawan dilibatkan dalam pembentukan kebijakan atau aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Terakhir, untuk mengurangi tingkat keterlambatan sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan mengenai *time management* sehingga karyawan lebih menghargai waktu.