

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian untuk melihat pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank “X”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi Kerja di PT. Bank “X” tergolong berada pada kategori kuat. Rata-rata skor yang didapat untuk dimensi Kebutuhan Berprestasi (need for achievement) berada pada kategori kuat, rata-rata skor yang didapat untuk dimensi Kebutuhan Afiliasi berada pada kategori sangat kuat, rata-rata skor yang didapat untuk dimensi Kebutuhan berkuasa berada pada kategori kuat,. Secara keseluruhan rata-rata skor yang didapat untuk semua dimensi Motivasi Kerja yaitu: Kebutuhan Berprestasi (need for achievement), Kebutuhan Afiliasi, dan Kebutuhan berkuasa memiliki nilai indeks yang berada pada kategori kuat.
- b. Budaya organisasi yang terbentuk pada karyawan PT. Bank “X” tergolong berada pada kategori kuat. Rata-rata skor yang didapat untuk dimensi Inovasi dan pengambilan resiko berada pada kategori kuat, rata-rata skor yang didapat untuk dimensi Orientasi hasil berada pada kategori kuat, rata-rata skor yang didapat untuk dimensi Orientasi Orang berada pada kategori cukup, rata-rata skor yang didapat untuk dimensi Orientasi tim berada pada kategori cukup, rata-rata skor yang didapat untuk dimensi Perhatian ke hal yang rinci atau detail berada

pada kategori kuat. Secara keseluruhan rata-rata skor yang didapat untuk semua dimensi Budaya Organisasi yaitu: Inovasi dan pengambilan resiko, Orientasi hasil, Orientasi Orang, Orientasi tim, keagresifan dan Perhatian ke hal yang rinci atau detail memiliki nilai indeks yang berada pada kategori kuat.

- c. Kinerja Karyawan yang terbentuk pada karyawan PT. Bank “X” tergolong berada pada kategori kuat. Rata-rata skor yang didapat untuk dimensi Ketepatan Waktu berada pada kategori kuat, rata-rata skor yang didapat untuk dimensi Kualitas pekerjaan berada pada kategori kuat,
- d. rata-rata skor yang didapat untuk dimensi Kuantitas pekerjaan berada pada kategori kuat. Secara keseluruhan rata-rata skor yang didapat untuk semua dimensi Kinerja Karyawan yaitu: Ketepatan Waktu, Kualitas pekerjaan, dan Kuantitas pekerjaan memiliki nilai indeks yang berada pada kategori kuat.
- e. Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F, hasilnya menunjukkan Motivasi kerja dan budaya organisasi Secara simultan besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi sebesar 41,8% terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank “X”. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

6.2 Saran

- a. Motivasi Kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah baik, akan tetapi kurangnya dukungan dari aspek-aspek terkait yaitu sebagian dari karyawan dengan memberikan motivasi pada saat morning briefing atau dengan memberikan apresiasi pada karyawan yang teladan atau

berprestasi serta mengadakan acara kebersamaan seluruh karyawan dengan menyelipkan motivasi-motivasi pada saat acara tersebut.

- b. Budaya Organisasi yang diterapkan di perusahaan sudah baik dan perusahaan pun sudah memiliki 5 nilai budaya, akan tetapi masih terdapat aspek yang masih kurang yaitu karyawan belum konsisten untuk hadir tepat waktu dalam bekerja. Maka dari itu dari pihak perusahaan memberikan sosialisasi untuk meningkatkan tingkat disiplin akibat terbiasanya sehingga menjadi budaya seperti memberikan sosialisasi mengenai SOP (Standard Operating Procedure) lebih detail agar dapat dipahami oleh semua karyawan sehingga pekerjaan menjadi lebih efisien dan mengurangi resiko kesalahan pada pekerjaan dan mendakati secara personal kendala-kendala dalam pekerjaan.
- c. Kinerja Karyawan yang diterapkan sudah baik, tetapi terdapat dimensi kinerja yang harus diperbaiki dan ditingkatkan yaitu dalam kemampuan menyelesaikan masalah, semangat dalam bekerja dan kemauan mengakui kesalahan masih kurang baik, dari motivasi dan budaya pun berpengaruh terhadap kinerja, jika 2 variabel tersebut tidak ada perbaikan maka kinerja pun akan turun.