

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Solusi Jakarta, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Ada pengaruh positif yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika budaya kerja tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi, dan sebaliknya jika budaya kerja rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah.
2. Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi, dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah.
3. Ada pengaruh positif yang signifikan antara budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika budaya kerja dan motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawannya juga tinggi, dan sebaliknya jika budaya kerja dan motivasinya rendah maka rendah pula kinerja karyawannya. Dengan *Adjusted R²* sebesar 0,439 yang artinya pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan sebesar 43,9%. Sedangkan sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan di atas, maka penelitian ini mengandung implikasi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat beragam. Akan tetapi, faktor budaya kerja dan motivasi kerja cukup memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja seorang karyawan koperasi.

Budaya kerja terwakilkan dalam indikator sikap, perilaku dan nilai. Faktor yang paling berpengaruh dalam budaya kerja adalah nilai yang telah mengakar di koperasi, seperti kebiasaan, keterbukaan dan disiplin. Dengan telah memahami nilai-nilai yang terdapat di koperasi maka karyawan akan dapat bekerja secara baik dan maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Motivasi kerja terwujud dalam dimensi internal dan dimensi eksternal. Dalam motivasi kerja yang diteliti, diketahui bahwa dimensi eksternal merupakan yang paling dominan dalam peningkatan kinerja. Indikator yang terdapat dalam dimensi eksternal adalah penghargaan, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri dan status. Dalam penelitian ini, karyawan lebih termotivasi dari sesuatu yang berasal dari luar dirinya. Karyawan belum memiliki keyakinan dan kesadaran untuk memotivasi diri dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pada Karyawan Koperasi Solusi Jakarta tidak hanya dipengaruhi oleh budaya kerja dan motivasi saja, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi. Oleh karena itu, sekiranya masih perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi hasil belajar. Namun,

penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa budaya kerja dan motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Koperasi Solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan maka koperasi perlu meningkatkan budaya kerja dan motivasi kerja karyawan. Jika budaya kerja semakin baik, maka ketika karyawan melakukan kegiatan kerjanya karyawan tersebut akan merasa nyaman sehingga dapat mengerjakan pekerjaan secara maksimal guna menaikkan kinerja. Seorang karyawan juga harus memiliki motivasi kerja yang kuat, sehingga dia dapat menghasilkan kinerja yang baik.
2. Untuk menaikkan kinerja karyawan maka karyawan harus dapat bekerja tepat waktu sesuai dengan target yang telah disepakati dan harus dapat terbiasa bekerja mandiri tanpa adanya pengawasan dari atasan. Selain itu karyawan perlu menaikkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dengan tidak melakukan kesalahan sehingga bisa meminimalkan waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan pun harus dapat bekerja mandiri serta memiliki inisiatif untuk selalu menghasilkan kinerja yang baik.
3. Untuk menaikkan budaya kerja yang harus karyawan harus selalu menjaga sikapnya saat bekerja, jika sikap karyawan baik maka akan budaya kerja yang ada di koperasi akan baik pula. Selain itu pimpinan koperasi harus selalu

memberikan pengawasan dan arahan kepada para karyawan untuk selalu dapat menjaga sikap dan perilaku saat mereka bekerja dan meyakinkan bahwa para karyawan harus meninggalkan kebiasaan buruk mereka dengan cara disiplin ketika berada di lingkungan koperasi.

4. Untuk menaikkan motivasi kerja maka kesadaran karyawan untuk melaksanakan tugas harus tinggi sehingga karyawan dapat termotivasi dalam dirinya sehingga tidak merasakan adanya paksaan dalam bekerja. Karyawan harus menyadari bahwa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya sehingga dapat tercipta dorongan dari dalam diri karyawan tersebut. Selain itu koperasi perlu memberi tunjangan dan gaji yang layak sehingga tercipta dorongan untuk lebih giat dalam bekerja.
5. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai kinerja pada karyawan diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.