

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data, analisis deskripsi, dan pengolahan data statistik, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Budaya kerja yang diukur oleh kinerja pada karyawan PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa. Besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pada karyawan adalah 19,8%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian menyatakan “budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa” dapat diterima.
2. Motivasi kerja yang diukur oleh kinerja pada karyawan PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan adalah 13,4%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian menyatakan “motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa” dapat diterima.
3. Sedangkan pengaruh tidak langsung antara budaya kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa yang dimoderatori

Oleh motivasi kerja berkontribusi sebesar 0,155. Artinya budaya kerja mempengaruhi kinerja dimoderatori oleh motivasi kerja sebesar 15,5%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa budaya kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian implikasi yang diperoleh adalah budaya kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pada karyawan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator budaya kerja didapatkan indikator sikap merupakan indikator yang paling rendah dengan sub indikator yang paling rendah yaitu suka membantu. Karyawan yang tidak mau membantu rekan sesama karyawan yang membutuhkan bantuan dapat mengganggu jalannya proses kegiatan pekerjaan kantor dan membuat beberapa pekerjaan menjadi terbengkal. Hal tersebut dapat membuat kinerja pada karyawan menurun.

Sedangkan indikator yang paling rendah pada variabel motivasi kerja adalah keinginan, sedangkan sub indikator yang terendah adalah bertindak. Dalam melakukan pekerjaan hendaknya karyawan memiliki keinginan untuk bertindak dengan tanggap dan cekatan dalam bekerja karena tanpa bertindak dengan cepat dan cekatan tersebut seorang karyawan tidak dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Kinerja pada karyawan PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa tidak hanya dipengaruhi oleh budaya kerja dan motivasi kerja, tetapi masih banyak faktor-

faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa budaya kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada 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. Dalam menghadapi persaingan global, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia antara lain dengan meningkatkan kinerja pada karyawannya. Salah satunya dengan cara menerapkan budaya kerja dengan baik terutama pada perilaku karyawan.
2. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan sikap karyawan yang tidak suka menunda pekerjaan sehingga pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
3. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan kegiatan yang menarik di dalam maupun di luar pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan sehingga motivasi karyawan tetap dapat ditingkatkan.
4. 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.