

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Ada pengaruh positif yang signifikan antara Budaya organisasi terhadap kinerja. Artinya, Budaya organisasi merupakan nilai dan norma perilaku yang diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar aturan perilaku di dalam organisasi yang diukur dengan tujuh dimensi inovasi, detail, orientasi hasil, orientasi tim, orientasi individu, keagresifan dan stabilitas.
2. Ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja. Artinya, Motivasi adalah suatu dorongan atau rangsangan seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dan giat lagi yang muncul karena ada motif atau faktor baik dari dalam diri maupun dari luar diri sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang meliputi intrinsik (kebutuhan, tujuan), ekstrinsik (gaji, hubungan dengan karyawan, dan kebijakan perusahaan).
3. Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi budaya organisasi, dapat diketahui yang paling tinggi adalah pada dimensi keagresifan yaitu

4. sebesar 14,77%. Sedangkan budaya organisasi yang paling rendah yaitu dimensi inovasi sebesar 13,62%.
5. Berdasarkan rata-rata hitung skor sub indikator, dapat diketahui yang paling tinggi adalah pada sub indikator gaji sebesar 21,75%. Lalu indikator motivasi yang paling rendah adalah sub indikator tujuan sebesar 17,02%.
6. Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kontribusi kinerja ditentukan secara simultan oleh budaya organisasi dan motivasi sebesar 37,2%. Melihat dari kontribusi pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0,372 atau 37,2%, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi tergolong sedang dalam mempengaruhi kinerja pada karyawan

## **B. Impikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, bahwa budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap meningkat atau menurunnya kinerja pada karyawan PT. Lion Metal Work Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa kedua hal tersebut memiliki peranan yang penting dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi budaya organisasi diperoleh nilai paling tinggi adalah dimensi keagresian. Keagresifan merupakan suatu tingkatan dimana anggota organisasi memiliki sifat

agresif dan kompetitif dalam bekerja. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan dari keagresifan para anggota organisasi. Keagresifan pada anggota organisasi dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan pengawasan dengan baik kepada bawahannya. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja apabila mereka dapat bekerja secara agresif dan kompetitif, dan bukannya bersantai santai dalam bekerja. Dengan demikian, orientasi atas kepentingan karyawan dapat terbentuk di sebabkan oleh adanya budaya organisasi. Apabila kepentingan organisasi dapat dicapai, maka semua kepentingan karyawan akan terpenuhi.

Sedangkan skor tertinggi pada motivasi adalah indikator intrinsik pada sub indikator gaji. Gaji merupakan balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi. Kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh gaji atau upah karyawan. Para karyawan menginginkan sistem upah atau gaji yang adil dan sesuai dengan pengharapan mereka. Bila upah atau gaji dianggap adil yang didasari pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu kemungkinan besar akan menghasilkan motivasi yang tinggi sehingga kinerja para karyawan akan meningkat.

Kinerja karyawan pada PT Lion Metal Work Tbk tidak hanya dipengaruhi budaya organisasi 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 kinerja karyawan. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa budaya organisasi dan motivasi 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 untuk masukan yang bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu membuat, memperhatikan dan menjaga budaya organisasinya khususnya pada dimensi inovasi. Inovasi merupakan hal yang penting bagi karyawan. Dengan inovasi yang tinggi dan keberanian pengambilan resiko, maka karyawan dapat mengambil keputusan secara tepat serta dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Hal yang dapat meningkatkan inovasi adalah dengan menanamkan budaya inovatif dan kreatif dalam bekerja serta memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengambil keputusan. Dengan hal ini diharapkan inovasi karyawan dalam bekerja akan meningkat.
2. Untuk meningkatkan motivasi karyawan tujuan perusahaan harus ditanamkan dalam diri karyawan. Tujuan perusahaan harus dicapai karyawan dalam bekerja agar kinerja perusahaan tercapai dengan maksimal. Peran seorang pemimpin dalam hal ini sangat penting, karena dengan menekankan tujuan perusahaan kepada setiap karyawan

akan meningkatkan motivasi, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

3. Pegawai hendaknya meningkatkan keterampilan, ketelitian, kerja sama, kehadiran, kedisiplinan, dan loyalitas. agar kinerja yang dihasilkan dapat meningkat. Pegawai juga hendaknya menerapkan pemahaman budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut agar bisa bekerja dengan baik dan optimal.