

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada prajurit Satlinlamil Jakarta. Untuk memberikan saran pada kedinasan dalam hal mencari solusi dan mengupayakan program-program dalam meningkatkan kinerja prajurit dalam melaksanakan tugas, maka dari itu hasil dari penelitian ini sangat perlu untuk diketahui.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Satlinlamil Jakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi yang dipegang teguh dan dilaksanakan dengan baik akan menjadi jati diri prajurit sehingga akan memberikan kebanggaan tersendiri yang dapat memberikan motivasi langsung kepada prajurit.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja di KRI dimana prajurit berdinis sehari-hari baik secara fisik maupun non fisik secara langsung mempengaruhi motivasi prajurit.

- c. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit. Penerapan budaya organisasi yang menjadi ciri khas organisasi akan menjadi kebanggaan bagi prajurit sehingga akan meningkatkan kerja prajurit.
- d. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja di KRI dimana prajurit berdinis baik secara fisik maupun non fisik mempengaruhi kinerja prajurit, hal tersebut menunjukkan bahwa prajurit dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya terpengaruh terhadap lingkungan dimana mereka ditempatkan.
- e. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja prajurit. Pemberian motivasi baik dari atasan, rekan sejawat maupun bawahan sangat mempengaruhi kinerja prajurit dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.
- f. Motivasi dapat memediasi pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja prajurit. Kondisi tersebut dapat dikatakan bahwa prajurit dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diemban memerlukan motivasi baik dari atasan, rekan sejawat maupun bawahan, sehingga pemberian motivasi dalam menerapkan budaya organisasi yang menjadi cirikhas dan kebanggaan prajurit dapat secara tidak langsung memacu semangat prajurit untuk meningkatkan kinerja prajurit.
- g. Motivasi dapat memediasi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja prajurit. Kondisi tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi yang diberikan akan menambah semangat prajurit dalam bekerja

walaupun pada dasarnya prajurit sanggup ditugaskan dimanapun dan dalam kondisi apapun mereka ditempatkan.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Adapun implikasi teoritis dari pengembangan teori terdahulu adalah:

a. Budaya Organisasi mempengaruhi Motivasi signifikan positif dengan koefisien 0,557 karena $t \text{ stat} = 6,590 > t \text{ tabel} = 1,96$ dan nilai $p \text{ .value} < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti kenaikan budaya kerja akan meningkatkan motivasi kerja. Hal ini senada dengan penelitian Juliningrum dan Sudiro (2013), Liliyana, Hermina dan Zain (2018), Haqq (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. Di Satlinlamil Jakarta budaya organisasi yang selama ini dipegang teguh dapat terus diterapkan dengan pemberian motivasi terkait dipenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri.

b. Lingkungan Kerja mempengaruhi motivasi signifikan positif dengan koefisien 0,506 karena $t \text{ stat} = 6,281 > t \text{ tabel} = 1,96$ dan nilai $p \text{ .value} < \alpha 0.05$. Hal ini berarti menaikkan lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja. Hal ini senada dengan penelitian Prakoso, Astuti dan Ruhana (2014), Utami dan Tarmudji (2014), Hidayat dan Taufiq (2012) yang menyatakan bahwa dengan semakin baik lingkungan kerja akan

meningkatkan motivasi kerja. Di Satlinlamil Jakarta lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi motivasi prajurit dalam melaksanakan tugas.

c. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja signifikan positif dengan koefisien 0,392 karena $t \text{ stat} = 3,497 > t \text{ tabel} = 1,96$ dan nilai $p.\text{value} < \alpha 0.05$. Hal ini berarti kenaikan budaya kerja akan meningkatkan kinerja. Senada dengan penelitian Arianto, Shazad, Iqbal dan Gulzar (2013) serta Trang (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di Satlinlamil Jakarta budaya organisasi yang diterapkan dapat meningkatkan prajurit dalam melaksanakan tugas.

d. Lingkungan kerja mempengaruhi Kinerja signifikan positif dengan koefisien 0,235 karena $t \text{ stat} = 2,335 < t \text{ tabel} = 1,96$ dan nilai $p.\text{value} = 0,020 < \alpha 0.05$. Hal ini senada dengan penelitian Suwondo dan Sutanto (2015), Sari dan Sofyan (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di Satlinlamil Jakarta lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dapat meningkatkan kinerja prajurit dalam melaksanakan tugas yang diemban.

e. Motivasi mempengaruhi Kinerja signifikan positif dengan koefisien 0,484 karena $t \text{ stat} = 3,225 < t \text{ tabel} = 1,96$ dan nilai $p.\text{value} = 0,001 < \alpha 0.05$. Hal ini senada dengan penelitian Zameer, Ali, Nisar dan Muhammad Amir, Santoso dan Sugiyono (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Di Satlinlamil Jakarta motivasi

yang diberikan dapat meningkatkan kinerja prajurit dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

f. Kinerja dipengaruhi secara tidak langsung oleh budaya organisasi melalui motivasi sebagai variabel intervening/mediasi karena $t \text{ stat} = 2,8947 > t \text{ tabel } 1,96$ dan nilai $p.\text{value} = 0,00379442 < \alpha 0.05$. Hal ini senada dengan penelitian Prihatin, Hutomo dan Taufik, Herlista, Joko dan Dewi (2014) yang menyatakan bahwa hasil penelitian budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja positif. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Di Satlinlamil Jakarta budaya organisasi yang diterapkan secara tidak langsung dapat meningkatkan prajurit dalam melaksanakan tugas melalui motivasi yang diberikan.

g. Kinerja dipengaruhi secara tidak langsung oleh lingkungan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening/mediasi karena $t \text{ stat} = 2,8668 > t \text{ tabel } 1,96$ dan nilai $p.\text{value} = 0,00414614 < \alpha 0.05$. Hal ini senada dengan peniliti Utami dan Tarmudji, Paita, Tewal dan Greis, Sari dan Aziz, Swasto, Sunuharyo, Utami (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi. Di Satlinlamil Jakarta lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang ditempati secara tidak langsung dapat meningkatkan prajurit dalam melaksanakan tugas melalui motivasi yang diberikan.

5.2.2 Implikasi Manajerial

Adapun implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Satlinlamil Jakarta dapat terus menerapkan budaya organisasi yang telah berlangsung selama ini yang terbukti cukup memotivasi para prajurit dalam melaksanakan tugas yaitu dengan menerapkan nilai – nilai disiplin, hirarkhi dan kehormatan militer yang telah menjadi budaya organisasi Satlinlamil Jakarta.
- b. Satlinlamil Jakarta harus terus mempertahankan dan meningkatkan situasi dan kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang terbukti mampu memotivasi prajurit dalam melaksanakan tugas.
- c. Satlinlamil Jakarta dapat terus menerapkan budaya organisasi yang telah berlangsung selama ini yang terbukti meningkatkan kinerja para prajurit.
- d. Lingkungan kerja di Satlinlamil Jakarta baik fisik maupun non fisik sangat mempengaruhi kinerja prajurit dalam melaksanakan tugas.
- e. Motivasi yang diberikan baik dari atasan maupun dari sesama prajurit Satlinlamil Jakarta dapat memberikan pengaruh secara langsung dalam meningkatkan kinerja.
- f. Budaya organisasi yang diterapkan secara tidak langsung mempengaruhi meningkatnya kinerja prajurit melalui motivasi sebagai mediasi, hal tersebut menunjukkan perlunya pemberian motivasi yang intensif kepada prajurit terkait penerapan budaya organisasi.

g. Lingkungan kerja di Satlinmail Jakarta secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai mediasi, hal ini berarti pemberian motivasi terkait lingkungan kerja menjadi lebih optimal dalam meningkatkan kinerja prajurit.

5.3 Saran

Berdasarkan dari pembahasan dan penelitian sebelumnya dapat ditetapkan saran-saran yang mungkin dapat membantu Satlinlamil Jakarta guna meningkatkan kinerja dalam hal budaya kerja, lingkungan kerja dan motivasi. Berikut adalah saran operasional yang ditetapkan :

- a. Satlinlamil Jakarta tetap menerapkan budaya organisasi berupa Kedisiplinan dengan terus memberikan pengertian kesadaran akan pengabdianya mentaati segala peraturan dan tata tertib, Hierarki dengan terus memberikan pengertian kesadaran menempatkan dirinya sesuai pangkat dan jabatannya dan Kehormatan Militer dengan terus memberikan pengertian agar selalu menjunjung tinggi nama baik Satuan maupun diri sendiri dengan selalu berfikir dan berbuat yang tidak tercela. Budaya organisasi yang selama ini telah berjalan agar ditingkatkan menjadi suatu kebanggaan dalam satuan, karena hal tersebut cukup signifikan dalam memotivasi prajurit dalam melaksanakan tugas.
- b. Satlinlamil Jakarta agar terus dapat menciptakan situasi lebih kondusif di lingkungan kerja dengan memperhatikan penerangan di kapal khususnya kapal-kapal yang sudah tua, memperhatikan kondisi sirkulasi

udara di kapal baik dengan menambahkan ventilasi buatan maupun dengan menambah *Air Conditioned* (AC), meningkatkan keamanan kerja dikapal, meningkatkan dan menekankan rasa tanggung jawab prajurit kepada apa yang menjadi tugas dan kewajibannya, meningkatkan perhatian dan dukungan khususnya dari atasan serta mempertahankan dan meningkatkan struktur kerja di kapal yang telah berjalan karena terbukti secara signifikan mampu memberikan motivasi kepada prajurit dalam melaksanakan tugas.

c. Satlinlamil Jakarta tetap memelihara budaya organisasi yang berupa disiplin, hierarki dan kehormatan militer yang selama ini telah berjalan dan meneruskan sebagai kebiasaan yang baik karena mampu secara signifikan dapat meningkatkan kinerja prajurit.

d. Satlinlamil Jakarta sedapat mungkin membuat situasi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik menjadi lebih kondusif, aman dan nyaman karena dapat meningkatkan kinerja prajurit.

e. Satlinlamil Jakarta sedapat mungkin memberikan motivasi berupa menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung dikapal, menjamin keamanan dan keselamatan selama bertugas dikapal, menjaga dan meningkatkan hubungan kerjasama antara atasan dengan bawahan serta sesama prajurit, memberikan kesempatan dan keadilan kepada setiap prajurit dalam mengembangkan kemampuan dan memberikan kesempatan dalam memenuhi kebutuhan dengan secara maksimal dengan menggunakan kemampuan dan potensi yang dimiliki. Hal tersebut terbukti mampu meningkatkan kinerja prajurit.

f. Penerapan budaya organisasi berupa disiplin, hirarkhi dan kehormatan militer secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja prajurit melalui motivasi, sehingga dalam beberapa kesempatan yang ada pemberian motivasi terkait penerapan budaya organisasi harus lebih dioptimalkan.

g. Kondisi lingkungan kerja yang ada di Satlinlamil Jakarta saat ini secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja prajurit melalui motivasi, sehingga upaya pemberian motivasi terkait lingkungan kerja dapat lebih dimaksimalkan.

Dari beberapa hasil temuan penelitian, peneliti dapat menetapkan saran akademis yang mungkin akan berguna bagi para mahasiswa atau pembaca yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan konsep yang sama, sekiranya dapat mengangkat beberapa variabel yang belum diteliti pada penelitian ini seperti pelatihan dan kepemimpinan sehingga akan dapat menemukan temuan – temuan baru dan kompleks terhadap kinerja prajurit.

Peneliti mengakui terdapatnya keterbatasan dalam penelitian ini yang hanya menggunakan budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel, selain itu adanya keterbatasan jumlah responden yang hanya berjumlah 270 responden. Maka dari itu disarankan bagi peneliti selanjutnya tentang kinerja prajurit dengan konsep yang sama dengan penelitian ini, dapat menggunakan variabel dan cakupan responden yang lebih luas.