

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan mengenai pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat motivasi termasuk dalam kategori tinggi, artinya motivasi karyawan sudah dalam kondisi yang baik. Selanjutnya, budaya organisasi tergolong dalam kategori yang tinggi juga, artinya budaya organisasi dalam perusahaan sudah dalam kondisi yang baik. Lalu, kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi, artinya karyawan sudah merasakan rasa puas dalam pekerjaannya. Pada tingkat kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi, artinya karyawan sudah memiliki kinerja tinggi pada bidang kerjanya masing-masing.
2. Motivasi berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin puas karyawan pada pekerjaannya.
3. Budaya organisasi berpengaruh secara langsung berpengaruh dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan.
4. Motivasi berpengaruh secara langsung berpengaruh dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
5. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

6. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
7. Motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja berpengaruh dan positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.
8. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan dengan adanya rasa kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan.
9. Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan dengan adanya rasa kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan.

## 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan, penulis memberikan rekomendasi untuk perusahaan tempat penelitian, perusahaan dan organisasi lain dan penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Semua dimensi pada penelitian ini tergolong dalam kategori tinggi, namun masih ada dimensi yang harus ditingkatkan yaitu *need for power* pada variabel motivasi, hal tersebut dapat ditingkatkan dengan memberikan berupa pelatihan kepemimpinan serta melibatkan karyawan mengambil keputusan tim atau divisi.
2. *Involvement* pada variabel budaya organisasi dalam kategori tinggi, namun yang terendah diantara dimensi budaya organisasi, dapat ditingkatkan dengan komunikasi yang lebih intens antara manajemen dan karyawan, pemberian apresiasi atas prestasi karyawan dan pembentukan tim kerja yang solid.

3. Pada variabel kepuasan kerja semua kategori sudah pada kategori tinggi, namun dimensi *willing to accept additional* menjadi dimensi skor terendah, hal tersebut dapat ditingkatkan dengan cara pemberian insentif dengan tarif lebih untuk tugas tambahan dan memberikan dukungan pekerjaan berupa fasilitas penunjang.
4. Kondisi kinerja karyawan dalam kondisi yang baik dengan semua dimensi pada kategori yang tinggi, tetapi *task performance* menjadi dimensi dengan skor terendah, hal tersebut dapat ditingkatkan dengan membantu karyawan dalam memberi bantuan pada saat karyawan mengalami kesulitan, pemberian fasilitas yang mendukung pekerjaan dan evaluasi hasil kinerja karyawan secara berkala.
5. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti kinerja karyawan dengan variabel bebas lainnya seperti *organizational citizenship behavior*, *organizational justice* dan *talent management* serta menambah jumlah sampel.