

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan secara analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan regresi berganda antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Nuansa Alumunium maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat motivasi kerja dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan afiliasi berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai PT. Nuansa Alumunium dapat dikatakan sudah tinggi. Dimensi kebutuhan akan prestasi memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi kebutuhan akan afiliasi persepsi paling rendah secara keseluruhan.
2. Baik atau tidaknya budaya organisasi dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*), perhatian terhadap detail (*attention to detail*), orientasi hasil (*outcome orientation*), orientasi orang (*people orientation*), orientasi tim (*team orientation*) dan stabilitas (*stability*) berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dimiliki pegawai PT. Nuansa Alumunium dapat dikatakan sudah baik. Dimensi *stability* memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi *innovation and risk taking* dan *attention to detail* memiliki penilaian persepsi paling rendah secara keseluruhan.
3. Gambaran mengenai kinerja dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki pegawai PT. Nuansa Alumunium dapat dikatakan sudah tinggi. Dimensi kualitas pekerjaan memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi kuantitas memiliki penilaian persepsi paling rendah secara keseluruhan.

4. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat motivasi kerja, maka semakin rendah kinerja pegawai PT. Nuansa Alumunium begitupula sebaliknya, jika motivasi kerja tinggi, maka semakin tinggi kinerja pegawai PT. Nuansa Alumunium.
5. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik juga kinerja pegawai PT. Nuansa Alumunium, begitupula sebaliknya, jika budaya organisasi kurang baik atau buruk, maka semakin buruk juga kinerja pegawai di PT. Nuansa Alumunium.
6. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi sebesar 32,9%. Hal tersebut juga dibuktikan oleh adanya penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja di PT. Nuansa Alumunium dapat ditingkatkan pada aspek kebutuhan akan afiliasi seperti pegawai diberi kebebasan untuk berani mengambil keputusan dengan perhitungan, pegawai diberi kebebasan untuk memiliki rencana kerja menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan perusahaan, dan pegawai diberi kebebasan untuk dapat mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang sudah di program oleh perusahaan.
2. Budaya organisasi di PT. Nuansa Alumunium dapat ditingkatkan pada aspek inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*) dan perhatian terhadap detail (*attention to detail*) yang telah terbentuk di perusahaan, seperti perusahaan mampu memberikan jaminan diri kepada karyawannya, perusahaan melaksanakan ketegasan dalam pengawasan terhadap karyawan dan perusahaan mampu melaksanakan pengawasan

terhadap karyawan sehingga terciptanya budaya organisasi yang baik di PT. Nuansa Alumunium.

3. Kinerja pegawai pada PT. Nuansa Alumunium dapat ditingkatkan pada aspek kuantitas dengan cara menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan dan mampu meningkatkan laba perusahaan.
4. Hasil penelitian menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan untuk terus meningkatkan motivasi kerja dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, menerapkan cara berkomunikasi efektif, memberi apresiasi atas prestasi, memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memberikan kepercayaan dan rasa hormat untuk meningkatkan motivasi para pegawai dalam bekerja.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus meningkatkan hubungan kerja dengan atasan dengan memperbaiki budaya organisasi antara atasan dengan bawahan, perusahaan dapat melakukan kegiatan seperti *gathering*, atau olahraga rutin untuk meningkatkan budaya organisasi dan mempererat hubungan antara atasan dengan bawahan.
6. Dengan capaian rata-rata yang tinggi menunjukkan hasil kinerja yang diperoleh bagi perusahaan cukup baik. Tetapi dari hasil jawaban responden terdapat titik lemah dari perusahaan yaitu pada indikator kuantitas dengan pernyataan karyawan berusaha keras meningkatkan prestasi. Sarannya agar para manager selaku atasan dari karyawan selalu memantau prestasi kerja dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan laba dan memenuhi target produksi perusahaan. Dapat juga diberikan insentif untuk meningkatkan prestasi. Agar hasil kinerja karyawan dapat diperoleh lebih maksimal.