

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan .
Artinya semakin baik budaya organisasi yang diterapkan oleh pimpinan PT Indobaja Primamurni maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
Artinya semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang ada di PT Indobaja Primamurni maka tidak meningkatkan kinerja karyawan.
3. Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan
Artinya semakin baik pimpinan PT Indobaja Primamurni dalam memimpin perusahaan maka tidak meningkatkan kinerja karyawan.
4. Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja .
Artinya semakin baik budaya organisasi yang dijalankan maka memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
5. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
Artinya lingkungan kerja yang memadai maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.
6. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja .
Artinya semakin baik pimpinan PT Indobaja Primamurni dalam memimpin maka meningkatkan motivasi kerja karyawan.
7. Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
Artinya semakin sering motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawannya.
8. Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai mediasi secara parsial.

Artinya mediasi hanya menjelaskan sebagian hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan

9. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai mediasi secara penuh.

Artinya mediasi terjadi ketika motivasi kerja sepenuhnya menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan

10. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai mediasi secara penuh

Artinya mediasi terjadi ketika motivasi kerja sepenuhnya menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan, kemudian peneliti memberikan saran yang diharap mampu menjadi masukan yang mempunyai manfaat individu atau organisasi yang berkaitan, yaitu sebagai berikut :

1. Saran Praktis :
 - a. Bagi PT Indobaja Primamuri, untuk Budaya Organisasi bisa melakukan evaluasi menyeluruh untuk memahami mengapa budaya organisasi yang diinginkan belum terlaksana dengan melibatkan seluruh level karyawan untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas.
 - b. Bagi PT Indobaja Primasmurni, untuk Budaya Organisasi bisa secara berkala melakukan pertemuan rutin antara manajemen dan karyawan untuk mendengar masukan dan menyampaikan informasi serta untuk mengukur sejauh mana budaya organisasi dipahami dan diterapkan.
 - c. Bagi PT Indobaja Primamurni, untuk Lingkungan Kerja bisa tetap mempertahankan kondisi lingkungan kerjanya yang sudah memadai, selain itu dapat menambah fasilitas yang lebih bagus bagi kesejahteraan karyawan.
 - d. Bagi PT indobaja Primarmuni, untuk Pimpinan bisa dengan mengadakan kegiatan yang melibatkan semua karyawan untuk memperkuat rasa kebersamaan, seperti kegiatan sosial, outing, atau pelatihan bersama.
 - e. Bagi pimpinan PT Indobaja Primamurni, untuk Pimpinan sudah menerapkan kepemimpinan transformasional yang transparan dengan

memahami kebutuhan, aspirasi, dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan dengan waktu bagi membimbing karyawan, membantu mereka mencapai potensi penuh, namun pengambilan keputusan harus tetap menjadi tanggung jawab pemimlin sehingga dibutuhkan juga sikap tegas.

- f. Bagi PT Indobaja Primamurni, untuk meningkatkan Motivasi Kerja dengan menyediakan jalur karir yang jelas dan mendukung karyawan dengan pelatihan dan pendidikan untuk mencapai tujuan karir mereka.
- g. Bagi PT Indobaja Primamurni, untuk Motivasi Kerja disarankan senantiasa memberikan umpan balik yang seimbang, dengan fokus pada penguatan perilaku karyawan serta memberikan saran untuk perkembangan kinerjanya, hal ini akan membantu karyawan merasa dihargai sekaligus tahu area yang perlu diperbaiki.

2. Saran Teoritis :

- a. Bagi peneliti selanjutnya, perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam dan dapat memberikan penyempurnaan pada temuan dari Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja melalui metode memberikan penambahan pada subjek penelitian ataupun variabel lainnya yang mendukung variabel kinerja karyawan seperti Kepuasan Kerja, gaya kepemimpinan transaksional, komitmen dan kepuasan karyawan dengan objek penelitian yang sama, atau menggunakan variabel yang sama namun dengan objek penelitian yang berbeda.
- b. Bagi Universitas, dapat memakai temuan studi Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai bahan literasi dan referensi akademik serta dijadikan sebagai acuan penelitian para peneliti lain yang masih memiliki pembahasan terkait dengan penelitian ini yaitu Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.
- c. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan agar variabel-variabel independen lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga

dipertimbangkan. Misalnya, faktor-faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang berkontribusi pada peningkatan kinerja.

- d. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja . Penelitian ini dapat dilakukan dengan melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam, serta mencakup berbagai jenis perusahaan dengan karakteristik yang berbeda. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai efektivitas kebijakan penghargaan dan hukuman dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

