

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangunan Tangguh Makmur.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bagunan Tangguh Makmur.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangunan Tangguh Makmur.
4. Budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangunan Tangguh Makmur.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan sebagai pertimbangan bagi penelitian di masa depan melibatkan beberapa aspek, yaitu:

1. Hasil dari penelitian budaya organisasi (X1) menunjukkan bahwa skor terendah budaya organisasi yaitu “PT. Bangunan Tangguh Makmur memiliki struktur kerja yang jelas” artinya perusahaan masih blm memiliki struktur kerja yang jelas dan stabil maka perlu dibuat dokumen resmi untuk setiap jabatan yang

menjelaskan tanggung jawab, wewenang, dan keterkaitan dengan jabatan lain dan pastikan setiap karyawan memahami perannya dalam organisasi.

2. Hasil dari penelitian disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa skor terendah disiplin kerja yaitu “Saya merasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan membuat saya jarang mangkir.” Artinya masih banyak karyawan yang mangkir untuk menghindari tanggung jawab pekerjaan maka di perlukan revisi kebijakan absensi untuk memberikan kejelasan mengenai prosedur izin, konsekuensi mangkir, dan insentif untuk kehadiran yang baik dan sosialisasikan kebijakan ini secara menyeluruh agar semua karyawan memahaminya.
3. Hasil dari penelitian motivasi kerja (X3) menunjukkan bahwa skor terendah motivasi kerja yaitu “Lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung produktivitas”, artinya lingkungan kerja masih kurang nyaman untuk mendukung produktivitas maka perlu melihat aspek apa saja yang dirasa kurang nyaman oleh karyawan dan libatkan mereka dalam memberikan ide perbaikan untuk memotivasi pekerjaan.
4. Hasil dari penelitian kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa skor terendah yaitu “Saya merasa nyaman bekerja dalam tim untuk menyelesaikan tugas bersama.”, artinya masih banyak karyawan kurang merasa nyaman untuk menyelesaikan tugas bersama maka di perlukan kegiatan seperti permainan kelompok untuk mempererat hubungan antar-karyawan, dorong keterbukaan, saling menghormati, dan dukungan antar-anggota tim untuk membangun kepercayaan.