BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab IV, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi (X1) pada PT Badjatex Bandung yang terdiri atas 20 item pertanyaan memiliki Skor kumulatif sebesar 5095 atau 80,87% dari skor ideal 6300 dan termasuk dalam kategori baik dari sepuluh indikator yaitu Jaminan diri, Ketegasan dalam bersikap, Kemampuan dalam pengawasan, Kecerdasan emosi, Inisiatif, Kebutuhan akan pencapaian prestasi, Kebutuhan akan aktualisasi diri, Kebutuhan akan jabatan, Kebutuhan akan penghargaan dan Kebutuhan akan rasa aman. Namun dari sepuluh indikator tersebut dengan kategori baik masih ada indikator yang memperoleh skor yang paling rendah yaitu indikator dalam jaminan diri. Maka disarankan dalam jaminan diri di PT Badjatex Bandung harus menyediakan seperti jaminan keselamatan saat bekerja, jaminan kesehatan dan jaminan lainnya yang sudah sesuai dengan peraturan pemerintah.
2. Lingkungan Kerja (X2) pada PT Badjatex Bandung yang terdiri atas 12 item pertanyaan memiliki Skor kumulatif sebesar 2909 atau 76,96% dari skor ideal 3780 dan termasuk dalam kategori baik dari enam indikator yaitu Peralatan kerja, Suhu ditempat kerja, Kesesakan dan kepadatan, Kebisingan, Luas

ruang kerja dan Antara atasan dan bawahan. Namun dari ke enam indikator tersebut dengan kategori baik masih ada indikator yang memperoleh skor yang paling rendah yaitu indikator dalam kebisingan saat bekerja. Maka disarankan perusahaan sebaiknya membuat tempat kerja untuk para karyawan senyaman mungkin seperti membuat ruangan yang kedap suara atau ruangan kerja yang dibangun agak jauh dengan sumber kebisingan yang ada di PT Badjatex Bandung.

3. Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Badjatex Bandung yang terdiri atas 8 item pertanyaan memiliki Skor kumulatif sebesar 2004 atau 79,52% dari skor ideal 2520 dan termasuk dalam kategori tinggi, dari ke empat indikator yaitu Adanya hasrat dan keinginan, Kebutuhan, Dorongan dan kepuasan yang ada dalam diri seseorang. Namun dari ke empat indikator tersebut dengan kategori tinggi masih ada indikator yang memperoleh skor yang paling rendah yaitu indikator dalam kebutuhan.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada PT Badjatex Bandung, Budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja (X2) dengan pengaruh sebesar 41,47%. Dimana budaya organisasi berpengaruh dengan lingkungan kerja di PT Badjatex Bandung.
5. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada PT Badjatex Bandung, Budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) dengan pengaruh sebesar 5,52%. Dimana budaya organisasi PT Badjatex berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

6. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada PT Badjatex Bandung, Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) dengan pengaruh sebesar 37,45%. Dimana lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT Badjatex Bandung.
7. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT Badjatex Bandung. Sehingga hasil analisis menunjukkan bahwa pada PT Badjatex Bandung, Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) dengan pengaruh sebesar 61,50%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab IV, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi pada PT Badjatex Bandung secara keseluruhan sudah baik. Untuk perusahaan cukup dengan mempertahankan penerapan budaya organisasi yang seperti ini. Namun dalam hal jaminan diri untuk para karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan jaminan diri yang bisa memenuhi kebutuhan para karyawan di PT Badjatex Bandung seperti jaminan keselamatan saat bekerja, jaminan kesehatan dan jaminan lainnya yang sudah sesuai dengan peraturan pemerintah.
2. Lingkungan Kerja pada PT Badjatex Bandung secara keseluruhan sudah baik. Namun adanya ketidaknyamanan dan kebisingan dalam bekerja

3. Motivasi Kerja Karyawan pada PT Badjatex Bandung sudah tinggi secara umum. Oleh karena itu keadaan seperti ini harus bisa dipertahankan dan ditingkatkan lagi oleh para karyawan di PT Badjatex Bandung.
4. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap Lingkungan Kerja pada PT Badjatex Bandung. Oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan keadaan seperti ini dan mengupayakan perbaikan terus menerus agar lebih baik dari sekarang.
5. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Badjatex Bandung. Oleh karena itu perusahaan cukup mempertahankan budaya organisasi yang sudah diterapkan di perusahaan tersebut.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Badjatex Bandung. Oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan nyaman demi kenyamanan para karyawan saat bekerja.
7. Melihat keseluruhan dari variabel yang telah diteliti yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja Karyawan secara keseluruhan memiliki keterkaitan dan pengaruhnya secara signifikan,

maka dari itu PT Badjatex Bandung perlu memperhatikan variabel-variabel tersebut. Karena dapat berguna bagi kelangsungan hidup perusahaan tersebut seperti Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang berdampak langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Badjatex Bandung. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variable-variabel lain seperti, konflik, stress kerja, kinerja karyawan, knowledge management dan sebagainya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.