BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka pada bagian akhir dari penelitian ini, penulis menarik kesimpulan, sekaligus memberikan saran sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

1. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan pada PT. Sumber Niaga Utama Jaya masih kurang tinggi. Indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri, responden menjawab kebutuhan-kebutuhan tersebut belum terpenuhi sehingga motivasi yang dimiliki karyawan masih kurang tinggi. Budaya organisasi yang pada PT. Sumber Niaga Utama Jaya masih kurang kuat. Melalui penelitian dengan indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas, responden menjawab budaya organisasi yang ada menurut karyawan masih kurang kuat. Kinerja karyawan pada PT. Sumber Niaga Utama Jaya masih kurang baik. Melalui penelitian dengan indikator kriteria berdasarkan sifat, kriteria berdasarkan perilaku, dan kriteria berdasarkan hasil, responden menjawab kinerja karyawan masih kurang baik.

2. Pengaruh motivasi kerja dengan budaya organisasi berdasarkan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi pada PT.Sumber Niaga Utama Jaya terdapat hubungan yang signifikan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Niaga Utama Jaya terdapat pengaruh yang signifikan. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Sumber Niaga Utama Jaya terdapat pengaruh yang signifikan. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Niaga Utama Jaya.

5.2 Saran

Motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan sangat rendah, setelah melalui pembahasan dalam intern perusahaan diperlukan suatu teknik/cara yang perlu diterapkan agar dapat meningkatkan motivasi, budaya organisasi dan juga kinerja karyawan. Oleh karena itu, menurut peneliti dapat diambil langkah-langkah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan akan diperhatikan hal-hal sebagai berikut :
    a. Sistem operasional prosedur penyediaan makanan

b. Keadaan tempat tinggal/mess karyawan beserta kelengkapan sanitasi air.
c. Evaluasi pengeluaran klaim pengobatan karyawan
d. Melengkapi alat pelindung diri (APD) masker
e. Menerapkan jam istirahat karyawan yang flexible 1 jam setiap shiftnya.
f. Evaluasi sistem pengajuan cuti yang terganggu karena progress target pekerjaan.
g. Melengkapi alat pelindung diri (APD) sepatu
h. Menindak segala intimidasi yang berasal dari luar/dalam perusahaan yang mengancam keselamatan karyawan. Hal ini diupayakan langsung dengan menambah man power bagian khusus legal.
i. Evaluasi sistem jamsostek
j. Mendukung pembuatan serikat buruh
k. Memberikan apresiasi khusus kepada karyawan yang terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja sesuai maupun selain posisi pekerjaan saat ini
l. Memberikan bonus Rp. 500.000 bagi karyawan yang terus beroperasi dalam satu bulan penuh.

2. Untuk mendukung terwujudnya peningkatan motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan diatas diperlukan suatu komunikasi intensif yaitu dengan pertemuan/rapat/meeting harian antara perwakilan karyawan tambang dan staff kantor pusat dengan manajemen/director.