BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian dan analisis yang telah dilakukan terhadap karyawan bagian staf kantor PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan data yang telah tersedia. Berikut ini adalah hasil kesimpulan dari penelitian ini:

1. Dari hasil uji parsial (uji t) bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian staff kantor PT. Pakubumi Semesta.
2. Dari hasil uji parsial (uji t) bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian staff kantor PT. Pakubumi Semesta.
3. Dari hasil uji parsial (uji t) bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian staff kantor PT. Pakubumi Semesta.
4. Dari hasil uji simultan (uji f) bahwa semua variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi secara serentak bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan dibuktikan hasil F hitung yang lebih besar dari F tabel. Selain melihat F hitung pengujian simultan juga melihat signifikansinya, nilai signifikan yang dilihatkan. Dengan demikian bahwa, H_0 ditolak atau H_1 diterima yang berarti bahwa secara parsial antara Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang diambil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak yang berkepentingan baik untuk penelitian selanjutnya dan khususnya PT. Pakubumi Semesta. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

- a. Untuk Budaya Organisasi dalam hasil kuesioner indikator inovasi dalam memperhitungkan resiko pada pernyataan nomor 1 merupakan skor paling kecil, sehingga saran penulis adalah agar perusahaan lebih memperhatikan dalam memberikan kebebasan kepada karyawan untuk selalu berinovasi dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga karyawan dapat berani berinovasi dalam melakukan setiap pekerjaan.
- b. Untuk Disiplin Kerja dalam hasil kuesioner indikator frekuensi kehadiran pada pernyataan nomor 1 merupakan skor paling kecil, sehingga saran penulis adalah agar perusahaan lebih memperhatikan karyawan yang meminta izin apabila tidak masuk kerja. Sehingga karyawan dapat lebih memperhatikan mengenai absensi pekerjaannya.
- c. Untuk Motivasi dalam hasil kuesioner indikator kebutuhan keselamatan dan kesehatan pada pernyataan nomor 2 merupakan skor paling kecil, sehingga saran penulis adalah agar perusahaan lebih memperhatikan karyawan pada fasilitas keamanan berupa jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun yang dapat membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.
- d. Untuk Kinerja Karyawan dalam hasil kuesioner indikator efektif pada pernyataan nomor 2 merupakan skor yang paling kecil, sehingga saran penulis adalah agar perusahaan lebih memperhatikan target yang harus dipenuhi atau diselesaikan dengan tepat agar mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan lebih banyak peneliti yang dapat menggali lebih dalam mengenai budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga penulis selanjutnya dapat lebih baik lagi dan lebih memperkaya pengetahuan.