

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berikut ini kesimpulan penelitian berdasarkan data analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan, yaitu sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Logistik Palletindo Group. Budaya ketelitian terhadap detail yang dilakukan karyawan dapat mempercepat proses produksi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT Logistik Palletindo Group.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi pada PT Logistik Palletindo Group. Budaya perhatian terhadap detail yang dilakukan karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuan atau prestasinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan penerapan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan di PT Logistik Palletindo Group.
3. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Logistik Palletindo Group. Kemampuan atau prestasi yang dimiliki karyawan membuat proses produksi menjadi lebih cepat terselesaikan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi

motivasi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT Logistik Palletindo Group.

4. Hasil uji *path analisys*, nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh total, sehingga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT Logistik Palletindo Group. Dengan penerapan budaya ketelitian seperti menyelesaikan masalah dengan cermat dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuan atau prestasinya sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penerapan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan dan nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Logistik Palletindo Group.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Menurut peneliti selama mekanisme penelitian ini kendala yang dihadapi yaitu, komunikasi dan koordinasi dengan pihak PT Logistik Palletindo Group mengalami kendala. Hal ini dikarenakan situasi di luar kendali pihak perusahaan yang pada saat itu sedang mereka fokuskan untuk ditangani. Sehingga proses pengambilan data mengalami kesulitan dan beberapa data tidak bisa peneliti dapatkan.

5.3 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan hasil penelitian diatas mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PT Logistik Palletindo Group”, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Membangun budaya organisasi yang tepat adalah kunci untuk menghasilkan produk yang kokoh dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu menanamkan nilai-nilai inti yang menekankan kualitas, inovasi, dan kerjasama tim. Karyawan juga harus diberikan pelatihan, sumber daya, dan sistem yang mereka butuhkan. Komunikasi dan kolaborasi yang terbuka harus didorong, dan kinerja harus dipantau dan diukur secara teratur. Dengan menerapkan strategi ini, perusahaan dapat menciptakan budaya organisasi di mana karyawan dapat berkembang dan menghasilkan produk yang luar biasa.
- b. Memberikan pujian atas prestasi kerja merupakan cara sederhana namun efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan pada PT Logistik Palletindo Group. Pujian yang tulus dapat menunjukkan kepada karyawan bahwa perusahaan menghargai usaha dan dedikasi karyawan. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk terus bekerja keras dan mencapai hasil yang lebih baik.
- c. Meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan produk tanpa kerusakan merupakan dua tujuan penting bagi perusahaan. Keduanya saling berkaitan erat, dengan mencapai keduanya secara bersamaan akan mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan. Perusahaan dapat mencapai

tujuan ini dengan menciptakan budaya organisasi yang baik sehingga dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan produk yang maksimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyesuaikan waktu penelitian dengan kesibukan perusahaan dengan menghindari melakukan penelitian pada saat perusahaan sedang sibuk dengan kegiatan penting. Tanyakan kepada pihak perusahaan mengenai waktu yang tepat untuk melakukan penelitian. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi pelengkap bagi penelitian selanjutnya dan sebaiknya memasukan variabel bebas lainnya seperti kedisiplinan, kompensasi atau indikator lainnya yang belum terdapat dalam penelitian ini. Serta dapat mengumpulkan responden yang lebih banyak pada beberapa perusahaan sehingga populasi lebih luas.