

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai T-Statistik sebesar 6,905 lebih besar dari T-Tabel 1,286 ($6,905 > 1,286$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan kuat budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan telah menerapkan nilai budaya organisasi dalam berkontribusi di perusahaan.
2. Tidak terdapat pengaruh langsung teknologi informasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai T-Statistik sebesar 0,617 lebih kecil dari T-Tabel 1,286 ($0,617 < 1,286$). Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi yang memberikan kemudahan dalam melaksanakan aktivitas tugas pekerjaan agar dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan akurat belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penggunaan teknologi informasi didukung oleh kemampuan keterampilan dan *expertise* dari karyawan yang mengoperasikan.
3. Tidak terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai T-Statistik sebesar 0,372 lebih kecil dari T-Tabel 1,286 ($0,372 < 1,286$). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap dimanapun ditempatkan untuk bekerja tidak memperdulikan lingkungan kerja yang ada baik lingkungan kerja fisik dan non fisik.
4. Tidak terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai T-Statistik sebesar 0,263 lebih kecil dari T-Tabel 1,286 ($0,263 < 1,286$). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memperdulikan tingkat kompensasi finansial dan non finansial yang diterima dari perusahaan karena karyawan sudah berstatus sebagai karyawan tetap.
5. Terdapat pengaruh budaya organisasi yang dimoderasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai T-Statistik sebesar 2,702 lebih besar dari T-Tabel 1,286 ($2,702 > 1,286$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bersifat memperkuat hubungan antara keduanya. Penerapan budaya

organisasi yang diterima dan dilaksanakan dengan baik akan memotivasi diri karyawan bekerja sesuai peran dan tanggung jawab. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi sebagai penggerak semangat kegairahan untuk bekerja dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

6. Terdapat pengaruh teknologi informasi yang dimoderasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai T-Statistik sebesar 2,627 lebih besar dari T-Tabel 1,286 ($2,627 > 1,286$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bersifat memperkuat hubungan antara keduanya. Ketersediaan teknologi informasi berupa *website corporate* dan aplikasi *digital mobile android* pada bisnis inti, pendukung dan kolaborasi operasional perusahaan akan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, akurat dan efisien. Motivasi kerja yang tinggi pada diri karyawan dengan adanya teknologi informasi, tentu karyawan akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan terkait penggunaan teknologi informasi sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.
7. Terdapat pengaruh lingkungan kerja yang dimoderasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai T-Statistik sebesar 4,037 lebih besar dari T-Tabel 1,286 ($4,037 > 1,286$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bersifat memperkuat hubungan antara keduanya. Lingkungan kerja non fisik yang harmonis dan kondusif akan memotivasi karyawan dalam intensitas interaksi di organisasi. Karyawan akan termotivasi dalam berkoordinasi dan berkomunikasi baik dengan pimpinan, rekan kerja dan bawahan. Hubungan interpersonal yang baik dapat menumbuhkan motivasi, kepercayaan, keterbukaan dan menciptakan kerjasama. Hal ini didukung pula dengan lingkungan kerja fisik yang ada dalam operasional perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada karyawan tentu dalam berinteraksi di lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan.
8. Terdapat pengaruh kompensasi yang dimoderasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai T-Statistik sebesar 1,785 lebih besar dari T-Tabel 1,286 ($1,785 > 1,286$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bersifat memperkuat hubungan antara keduanya. Kompensasi yang diterima akan memotivasi kinerja karyawan dalam berkontribusi atas pengetahuan, keterampilan dan loyalitas pengabdian kepada perusahaan.

9. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai T-Statistik sebesar 3,629 lebih besar dari T-Tabel 1,286 ($3,629 > 1,286$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam pencapaian tujuan pekerjaan, karyawan akan terus memberikan dan meningkatkan pengembangan kapasitas kemampuan serta kontribusi yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga dengan adanya motivasi kerja tentu akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

5.2.1 Untuk PT PGAS Solution

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka faktor budaya organisasi, teknologi informasi, lingkungan kerja, kompensasi serta motivasi kerja tetap perlu ditingkatkan seiring dengan keberlanjutan bisnis perusahaan.
 - a. Budaya Organisasi

Mensosialisasikan pada setiap karyawan agar dalam aktivitas kegiatan operasional pekerjaan sehari-hari berpedoman dengan budaya organisasi yang berlaku di perusahaan. Pada sistem manajemen kinerja individu terus menyelaraskan tujuan dan strategi program kerja perusahaan dengan penilaian budaya kerja *behaviour*.
 - b. Teknologi Informasi

Pengembangan teknologi informasi yang diselaraskan dengan kebutuhan bisnis dan kegiatan operasional perusahaan yang meliputi penyajian informasi keuangan, mendukung proses *mapping* manajemen resiko, membantu pengambilan strategi keputusan bisnis, pengelolaan pengadaan dan manajemen vendor perusahaan serta pengelolaan dokumen proyek. Dengan adanya teknologi informasi tersebut tentu dalam penggunaannya memerlukan kemampuan keterampilan dan *expertise* yang tepat oleh karyawan. Terdapatnya teknologi informasi yang lebih update dan canggih, perusahaan terus mengadakan sosialisasi dan pelatihan kepada karyawan. Hal ini dilakukan agar kegiatan operasional bisnis perusahaan dapat lebih efektif dan efisien.
 - c. Lingkungan Kerja

Setiap organ dalam organisasi dalam beraktivitas dan berkoordinasi terus menjaga serta membangun lingkungan kerja non fisik yang harmonis dan kondusif baik dengan

pimpinan dan rekan kerja. Selain itu terjalinnya hubungan baik antara karyawan dengan organisasi dapat diwujudkan dengan adanya *coaching*. Organisasi dapat terus menerapkan metode *whistleblowing system* untuk mendapatkan masukan dan saran yang membangun terkait pekerjaan dari karyawan. Didukung dengan adanya lingkungan kerja fisik yaitu tersedianya fasilitas dan peralatan kerja yang memudahkan kegiatan bekerja baik di kantor pusat dan area operasional perusahaan. Organisasi dapat terus menerapkan tata ruang kerja pada area ruang kerja tertutup dan terbuka yang dapat memicu ide-ide inovatif serta kenyamanan dalam bekerja.

d. Kompensasi

Sistem kompensasi yang terus diperbaharui dan adil sesuai dengan hasil evaluasi kinerja (*Key Performance Indicator*) serta seiring dengan tingkat pendidikan, pengalaman bekerja serta kompleksitas karakteristik pekerjaan sesuai peran dan bidang setiap karyawan.

e. Motivasi Kerja

Organisasi terus melakukan kebijakan strategis untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi dapat ditingkatkan melalui evaluasi hasil kinerja, memberikan apresiasi dan reward kepada karyawan. Dengan adanya apresiasi dari organisasi tentu karyawan akan lebih memotivasi diri dalam bekerja dan terus berinovasi serta memberikan kontribusi yang optimal untuk perusahaan.

2. Semua karyawan dalam organisasi hendaknya mampu berperan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan keberlanjutan bisnis agar tercapainya tujuan sesuai visi dan misi perusahaan. Penerapan dengan mengimplementasikan yaitu:

- a. *Share Value*, semua organ dalam perusahaan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan nilai budaya kerja.
- b. *Structure*, merupakan interaksi aktivitas sumber daya manusia dapat berkoordinasi atas tugas dan tanggung jawab sesuai kerangka program kerja.
- c. *System*, terkait dengan penerapan *standard operating procedure (SOP)*.
- d. *Staff*, organisasi membentuk personil sumber daya manusia untuk mengelola.
- e. *Skill*, merupakan unsur penting keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.

- f. *Strategy*, merupakan strategi organisasi hendaknya terus memiliki arahan serta tujuan yang jelas, akurat dan relevan untuk keberlanjutan bisnis agar dapat bersaing dengan kompetitor.
3. Dalam keberlanjutan bisnis, perusahaan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan eksternal dan internal. Untuk itu perusahaan hendaknya terus berupaya beradaptasi seiring dinamika bisnis dengan terus melakukan *environment scanning* untuk meminimalisir ketidakpastian dan mengantisipasi resiko pada semua aspek.

5.2.2 Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memoderasi dengan baik semua variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat mengganti variabel *independen* yang dapat meningkatkan hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*.
2. Untuk penelitian selanjutnya dengan membandingkan dan memperkuat teori mengenai pengaruh antar variabel yang diteliti dapat melakukan *review* pada perusahaan lain dengan budaya organisasi dan karakteristik perilaku yang berbeda.
3. Variabel-variabel lain yang perlu dipelajari lebih lanjut yang dapat berdampak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan merumuskan model kerangka pemikiran yang berbeda dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
4. Dapat menggunakan dan menambah indikator lain dengan menggunakan model kerangka pemikiran yang berbeda. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel dalam penelitian ini yaitu *talent management*, manajemen karir, *organizational citizenship behaviour*, *work engagement*, *work related quality of life*, *adversity quotient*, *work design*, *self efficacy* dan lain-lain. Dengan menggunakan dan mempelajari variabel dan indikator yang berbeda, diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan pada bidang sumber daya manusia.