

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terkait Pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di PT Inti Pantja Press Industri dengan motivasi kerja sebagai variabel mediating, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai jawaban rumusan masalah sebagai berikut:

1. Komunikasi Tidak Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Inti Pantja Press Industri.

Pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja tidak signifikan karena adanya beberapa faktor komunikasi yang kurang baik dengan karyawan lainnya, seperti, tidak percaya diri saat presentasi, tidak memperhatikan dengan baik.

2. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Inti Pantja Press Industri.

Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karena budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk pola pikir, nilai-nilai, dan perilaku karyawan.

3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Inti Pantja Press Industri.

Hasil ini menunjukkan bahwa menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja diterima. Karena memiliki faktor seperti

kebersihan, kenyamanan, fasilitas yang memadai, serta hubungan antar karyawan dapat menciptakan kerja yang positif.

4. Komunikasi Berpengaruh Positif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inti Pantja Press Industri.

Hasil ini menunjukkan bahwa menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan diterima. Karena komunikasi yang baik, karyawan menjadi lebih terinformasi tentang tujuan perusahaan dan peran mereka dalam mencapainya, yang dapat memperbaiki cara mereka melaksanakan tugas sehari-hari.

5. Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh Positif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inti Pantja Press Industri.

Hasil ini menunjukkan bahwa menyatakan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan ditolak. Karena adanya faktor-faktor lain yang lebih mendominasi dalam mempengaruhi kinerja. Seperti, faktor lingkungan kerja ruangan suhu yang nyaman, fasilitas memadai atau motivasi kerja yang lebih berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, misalnya, gaji dan tunjangan yang layak untuk karyawan.

6. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Positif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inti Pantja Press Industri.

Hasil ini menunjukkan bahwa menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan ditolak. karena adanya faktor-faktor lain yang lebih mendominasi dalam mempengaruhi kinerja. Seperti, faktor lingkungan kerja yang nyaman seperti pertemanan, aman

dalam menerapkan K3, dan mendukung sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

7. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inti Pantja Press Industri.

Hasil ini menunjukkan bahwa menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan diterima. Karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih efisien dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

8. Komunikasi Tidak Berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediating pada PT. Inti Pantja Press Industri.

Hasil ini menunjukan bahwa menyatakan Motivasi kerja tidak memediasi secara signifikan pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Inti Pantja Press Industri. Hal ini menunjukkan meskipun komunikasi yang baik dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan, faktor motivasi kerja tidak cukup kuat untuk memperkuat hubungan tersebut. Hal ini mungkin disebabkan oleh kenyataan bahwa karyawan merasa sudah cukup termotivasi dengan informasi yang disampaikan melalui saluran komunikasi yang baik, tanpa memerlukan pengaruh langsung dari motivasi kerja. Perusahaan dapat memperkenalkan alat komunikasi yang lebih modern, seperti platform digital atau forum interaktif, untuk mempercepat aliran informasi dan memfasilitasi diskusi antara manajemen dan karyawan.

9. Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediating pada PT. Inti Pantja Press Industri.

Hasil ini menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi kerja tidak memediasi secara signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Inti Pantja Press Industri. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kerja sudah cukup kuat untuk tidak memerlukan mediasi motivasi kerja. Budaya yang kuat dapat mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan di tempat kerja. Budaya yang mendukung komunikasi terbuka, kolaborasi, dan kerja tim yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang produktif dan meningkatkan kerja karyawan.

10. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediating pada PT. Inti Pantja Press Industri.

Hasil ini menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Inti Pantja Press Industri. Hal ini bahwa selain faktor lingkungan kerja yang kondusif, motivasi kerja memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja. Perusahaan dapat memperkenalkan berbagai program kesejahteraan, seperti kesehatan mental, pelatihan keterampilan, dan peluang pengembangan diri, untuk

memastikan bahwa lingkungan kerja terus mendukung motivasi kerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil. Pertama, penelitian ini hanya melibatkan 114 responden dari PT. Inti Pantja Press Industri, yang mungkin tidak mewakili seluruh populasi karyawan perusahaan secara menyeluruh. Jumlah sampel yang terbatas dapat mempengaruhi generalisasi hasil penelitian untuk perusahaan lain yang memiliki karakteristik dan budaya yang berbeda. Oleh karena itu, temuan yang diperoleh dalam penelitian ini perlu diuji kembali dengan sampel yang lebih besar dan dari perusahaan yang berbeda agar dapat menarik kesimpulan yang lebih universal.

Keterbatasan kedua terletak pada pendekatan metode yang digunakan, yaitu menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data. Kuesioner bersifat subjektif, tergantung pada persepsi individu responden, yang mungkin berbeda antara satu dengan yang lain. Selain itu, kuesioner juga dapat dipengaruhi oleh bias sosial di mana responden cenderung memberikan jawaban yang dianggap lebih diterima atau sesuai dengan harapan perusahaan, yang dapat mempengaruhi keakuratan data yang diperoleh.

Terakhir, meskipun penelitian ini menggunakan program SmartPLS 4.0 untuk analisis model struktural dan pengukuran, keterbatasan dalam model yang digunakan juga dapat mempengaruhi hasil penelitian. Variabel yang

tidak dimasukkan dalam penelitian, seperti faktor eksternal lainnya yang mungkin mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, dapat menjadi celah dalam analisis yang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel tambahan dan menggunakan pendekatan metode yang lebih luas dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

5.3 Saran

5.3.1 Saran untuk Perusahaan (PT. Inti Pantja Press Industri)

1. Meskipun komunikasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan kualitas komunikasi internal melalui pelatihan komunikasi, penyusunan kebijakan komunikasi yang jelas, dan meningkatkan keterlibatan antara manajer dan karyawan. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan kolaboratif, yang dapat berdampak positif pada produktivitas dan kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya lebih fokus pada pembentukan budaya organisasi yang lebih sesuai dengan nilai-nilai dan harapan karyawan, serta menciptakan suasana yang mendukung kerja tim dan saling menghargai. Inisiatif seperti program pengembangan budaya atau workshop tentang nilai perusahaan bisa meningkatkan hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja.

3. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memperhatikan kenyamanan fisik, kebersihan, serta fasilitas yang memadai. Selain itu, pemberian insentif atau penghargaan bagi karyawan juga dapat memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja.
4. Karena motivasi kerja terbukti memengaruhi efektivitas kerja, perusahaan dapat fokus pada strategi peningkatan motivasi kerja karyawan melalui program insentif, pengakuan atas pencapaian, serta peluang pengembangan karir yang jelas dan terstruktur.

5.3.2 Saran untuk Peneliti Lain

1. Penelitian ini memfokuskan pada komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebagai faktor yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Peneliti lain dapat memperluas variabel yang diteliti dengan mempertimbangkan faktor eksternal seperti kebijakan perusahaan, dukungan manajemen, atau faktor teknologi yang mungkin juga berpengaruh terhadap kerja karyawan.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak selalu bertindak sebagai mediasi dalam hubungan antara komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kerja karyawan. Peneliti lain dapat menggali lebih dalam mengenai peran variabel lain sebagai mediasi, seperti kepuasan kerja atau kepercayaan terhadap manajemen, yang mungkin lebih kuat dalam memperkuat hubungan tersebut.

3. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif, peneliti dapat menggunakan metode penelitian yang lebih luas, seperti studi longitudinal atau survei dengan sampel yang lebih besar. Hal ini dapat membantu mengidentifikasi hubungan sebab-akibat yang lebih jelas antara variabel-variabel yang diteliti.
4. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan membandingkan hasil yang diperoleh pada PT. Inti Pantja Press Industri dengan perusahaan lain di industri yang sama atau berbeda. Hal ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai apakah temuan ini bersifat spesifik pada perusahaan tersebut atau berlaku lebih umum.

