

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Indonesia. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000”, bahwa dapat ditarik kesimpulan dan jawaban rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi dalam perusahaan

Tanggapan karyawan mengenai variabel Budaya Organisasi yang ada pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000 berada pada kategori yang tinggi. Berdasarkan analisis deskripsi, bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki *mean* sebesar 3,62 yang ada pada taraf yang tinggi. Terdapat 4 dimensi dalam Budaya Organisasi dan karyawan tentunya sudah merasa bahwa Budaya Organisasi yang diterapkan di perusahaan sudah dibentuk dengan sangat baik, dimana Budaya Organisasi ini tentunya dapat membantu karyawan untuk dapat berinteraksi satu sama lain dan juga dalam meningkatkan pemanfaatan berbagai informasi, dalam hal ini terwujud dalam nilai budaya organisasi Amanah, Harmoni, dan Kolaboratif. Selanjutnya Budaya Organisasi telah memotivasi karyawan untuk selalu berkomitmen pada tujuan bersama dan juga terus berinovasi, dalam hal ini terwujud dalam nilai Budaya Organisasi Loyal dan Adaptif.

2. Persepsi Karyawan mengenai Lingkungan Kerja

Tanggapan Karyawan mengenai variabel Lingkungan Kerja yang ada pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000 berada pada kategori yang tinggi. Berdasarkan analisis deskripsi, bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki *mean* sebesar 3,53 yang ada pada taraf yang tinggi. Terdapat 8 dimensi dalam Lingkungan Kerja dan karyawan merasa bahwa Lingkungan Kerja yang ada di perusahaan telah memadai. Namun di samping itu terdapat 2 dimensi yang menghasilkan nilai sedang, yaitu dimensi kebisingan dan pencahayaan. Karyawan merasa bahwa kebisingan ini dapat mengganggu konsentrasi dari karyawan ketika bekerja, karena ada beberapa ruangan yang hanya di sekat dengan lapisan kayu sehingga kebisingan dari jalan masih dapat terdengar dengan jelas,. Lalu yang kedua mengenai pencahayaan , terdapat ruangan yang lampunya mati, sehingga beberapa

ruangan terlihat gelap.

3. Motivasi Kerja karyawan di perusahaan

Tanggapan karyawan mengenai variabel Motivasi Kerja yang ada pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000 berada pada taraf yang tinggi. Berdasarkan analisis deskripsi bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki *mean* sebesar 3,72 yang ada pada taraf yang tinggi. Terdapat 3 dimensi dalam Motivasi Kerja dan keseluruhan dimensi pada taraf yang tinggi, sehingga Motivasi Kerja karyawan sudah dapat dikatakan sangat baik. Dengan melihat karyawan tentunya bekerja dengan serius dalam tugas yang diberikan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Berdasarkan hasil uji *f* yang memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,10$. Kemudian hasil dari uji koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa variansi sebesar 53,8% yang terjadi pada variabel motivasi dapat dijelaskan melalui variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan 52,69% sisanya berasal dari faktor lain yang tidak dapat diamati dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, penulis memberikan saran atau masukan yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan yaitu Indonesia. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000. Adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

Budaya organisasi ini dapat menjadi penggerak atau motivasi untuk karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000 tentunya sudah memiliki Budaya Organisasi sendiri dalam perusahaannya, namun belum diterapkan dengan baik agar karyawan dapat meningkatkan Motivasi Kerja. Tentunya dengan adanya sosialisasi mengenai Budaya Organisasi yang jelas serta tegas dalam penerapannya, agar semua elemen yang berada di dalam perusahaan dapat memiliki pemahaman yang sama tentang perusahaan tempat mereka bekerja. Untuk membentuk atau meningkatkan penerapan Budaya Organisasi yang kuat, maka peran dari pemimpin perusahaan sangatlah

penting, yang pertama pemimpin perusahaan tentunya dapat memberikan rasa kekeluargaan, seperti melakukan outing, dan juga menerapkan cara perusahaan dalam mengambil suatu keputusan, yang kedua perilaku pemimpin yang dapat mencontohkan dalam penerapan nilai-nilai Budaya Organisasi yang baik dan benar sehingga karyawan dapat menyesuaikan dan menerapkan Budaya Organisasi yang ada di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- about us*. Pos Indonesia. (n.d.). Retrieved June 22, 2022, from <https://www.posindonesia.co.id/en>
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amrita, N. D. A., & Nataliani, I. G. A. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Mustika Ratu Interbuana Di Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 4(2), 100-111.
- Dharmayanti, Dhiana. 2015. Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya. *Student Journal*. Vol. 3, No.1, 2015, Hal.17-22.
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15-25.
- George, Jennifer & Gareth R Jones. 2012. Understanding and Managing Organizational Behaviour. Pearson Education, Inc, New Jersey
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Lia Malyani, Ed.). Bandung: Yrama Widya.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, PUSRI Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. *Admisi dan Bisnis*, 20(1), 83-92.
- Jaya, I. (2019). Penerapan Statistik untuk Penelitian Pendidikan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal Agora*.
- Nawawi, Ahmad & Pakaya, Abd & Rahman, Endi. (2020). The Influence Of The

- Work Environment On Employee Work Motivation At PT. Loka Indah Lestari Pohuwato. *Jambura Science of Management*. 2. 33-36. 10.37479/jsm.v2i1.4437.
- Nurhasanah, S. T. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Samarinda. *Jurnal Eksis*, 14(2).
- Pranitasari, D. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA (S6). *Media Manajemen Jasa*, 6(2).
- Robbins , S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17 ed.). England: Pearson.
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Bisnis Dan Iptek*, 13(1), 31–44.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma, dan Roger Bougie. 2016. *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Wiley & Sons
- Sinurat, Y. M., & Sianipar, C. N. (2021). The Influence Of Organizational Culture And Work Motivation On Employee Performance. *Jurnal Mantik*, 5(1),354-362. Retrieved from <https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/article/view/1345>
- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Ker (I. Selviani (Ed.)). Scopindo Media Pustaka.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, H., & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik danBisnis* (5 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Tewal, B and., Adolfina and Pandowo, Merinda Ch. H. and Tawas, Hendra N. (2017) *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo Bandung. ISBN978-602-6529-24-4

- Theresia, L., Lahuddin, A. H., Ranti, G., & Bangun, R. (2018). The Influence Of Culture, Job Satisfaction And Motivation On The Performance Lecturer/Employees. Proceedings Of The International Conference On Industrial Engineering And Operations Management, 2018-March, 1841–1841.
- Usuh, N. M., Tewal, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Yusuf, M. H. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan. *Tarbawi : Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 81–96.