

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

1. Budaya organisasi yang dilakukan di PT. TST (Triar Synergi Transindo) termasuk dalam ketagori baik dengan menekankan inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi kepada tim, agresifitas, stabilitas yang mempunyai ukuran tinggi pada tiap subjek penelitian.
2. Analisis mengenai budaya organisasi pada karakteristik budaya organisasi yang terdapat di PT. TST (Triara Synhergi Transindo) di peroleh hasil tertinggi pada aspek perhatian terhadap detail yang dimana PT. Triara Synergi Transindo sangat mementingkan ketelitian terhadap suatu pekerjaan untk melihat profesionalisme persuahan tersebut.
3. Motivasi kerja pegawai di PT. TST (Triar Synergi Transindo) termasuk dalam ketagori baik;
4. Analisis terhadap motivasi kerja di PT. Triara Synergi Transindo memperoleh hasil tertinggi pada aspek expectancy yang dimana karyawan percaya bahwa sejauh mana kerja yang di lakukan tergantung upaya dari karyawan dan perusahaan tersebut.

5. Budaya organisasi pada PT. TST (Triar Synergi Transindo) berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa *R-square* sebesar 0,627 atau 62,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh inovasi dan keberanian, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi kepada tim, agresifitas dan stabilitas secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 62,7%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 62,7\% = 37,3\%$ lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.
6. Terdapat 4 Pengaruh budaya organisasi pada karakteristik budaya organisasi terhadap motivasi kerja yaitu inovasi dan pengambilan resiko, berorientasi pada tim, agresifitas dan stabilitas dan 3 pengaruh lainnya, perhatian terhadap detail, orientasi pada individu, orientasi terhadap hasil tidak berpengaruh signifikan dalam motivasi kerja di PT. Triara Synergi Transindo.

6.2 Saran

1. Budaya organisasi yang terdapat pada PT. TST (Triara Synergi Transindo) sudah baik dalam menjalankan diharapkan perusahaan terus meningkatkan budaya organisasi yang sudah agar pada tahun berikutnya target pada perusahaan dapat tercapai dengan baik.
2. Budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi setiap karyawan di harapkan atasan pada PT. TST (Triara Synergi Transindo) lebih memperhatikan budaya organisasi tersebut.

3. Motivasi memiliki peranan penting dalam tingkatan kinerja. Motivasi karyawan pada PT. TST sudah berjalan dengan baik sesuai dengan analisis penulis. Di harpakan terus memperhatikan keinginan karyawan pribadi (valensi) karena menjadi nilai terendah pada analisis motivasi yang sudah penulis jalankan.
4. Pada dimensi karakterisitk budaya organisasi yang sudah berpengaruh signifikan seperti inovasi dan pengambilan resiko, berorientasi pada tim, agresifitas dan stabilitas diharapkan agar terus di jalan kan dengan baik karena sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di PT. Triara synergi Transindo.

Pada dimesi karaktersitik budaya organisasi yang tidak berpengaruh seperti perhatian terhadap detail, orientasi pada individu, orientasi terhadap hasil agar lebih di di tingatkan oleh PT. Triara Synergi Transindo untuk menjadi salah satu acuan motivasi pada karyawannya.

Daftar Pustaka

- McGregor, D. 1960. *The Human Side of Enterprise*, New York
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Rizky Ridhaka. 2017. “*Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan Divisi Inkaba Bidang Produksi di PT. Agronesia, Bandung*”
Skripsi. Universitas katolik parahyangan : Bandung
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Robbins, Stephen P., 2001. *Organizational Behavior, 9th edition, New Jersey Prestice Hall International, Inc.*
- McShane, Steve. L. & Von Glinov, Marry Ann. 2005. *Organizationnal Behavior*. Tirth Edition. Mc Graw-Hill.
- Robbins, P. Stephen, *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I Terjemahan.,PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2002.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, (1999), *Organizations*, 8 Ed, Richard D. Irwin,Inc
- Kreitner, Robert & Kiniciki, Angelo, 2003, *Perilaku Organisasi*, diterjemahkan : Erly Suandy, Salemba Empat, Yogyakarta
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA.
- Octaviana, N. (2011). "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan*" Skripsi, fakultas ekonomi. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" :Yogyakarta
- Davis, K ., dan John W. Newstrom.(1990). *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Narimawati, Umi. (2010) *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Genesis
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Mandala, 2001:268-270) dalam Erwan Agus Purwanto dan Dyah Sulistyastuti, 2011:198). Uji Multikolinieritas
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga
- Ghazali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Wibowo, 2018 .*budaya organisasi: sebuah kebutuhan unutm meningkatkan kinerja jangka Panjang*; Depok; Rajawali pers
- Tania, ellysa. 2007. *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan manufacturing pada PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Tbk.* : Tesis , Fakultas FISIP, Universitas Katolik Parahyangan: Bandung