

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat. Maka diperoleh simpulan hasil kajian yakni, diantaranya:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya bila Budaya Organisasi (X1) pada PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat ditingkatkan akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya bila Komunikasi (X2) pada PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat ditingkatkan akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi Kerja Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya bila Motivasi Kerja Ekstrinsik (X3) pada PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat ditingkatkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari kajian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba untuk mengemukakan saran yang kiranya bisa bermanfaat bagi peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat. Berikut merupakan saran yang diberikan peneliti.

1. Bagi Perusahaan

- a. PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat perlu untuk mempertahankan Budaya organisasi pada pegawai diperuntukan agar selalu bisa memahami pentingnya Budaya Organisasi dengan membudayakan kegiatan-kegiatan bersama berupa olahraga ataupun kegiatan keagamaan atau perayaan hari-hari besar tertentu. Inovasi dan Keberanian dalam mengambil resiko merupakan indikator yang paling menonjol dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Terkait hal tersebut, budaya organisasi perusahaan dalam mengendalikan perhatian terhadap detail menjadi indikator yang perlu di evaluasi. Hal ini bisa dijadikan perhatian untuk

pimpinan direktorat utama dan direktorat keuangan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat . Memiliki budaya organisasi dan kebiasaan-kebiasaan yang tidak dilakukan perusahaan lain membuat karyawan lebih meningkat dan stabil secara emosional yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Perusahaan diharapkan agar dapat meningkatkan serta memperbaiki komunikasi kepada karyawan. Kejujuran merupakan indikator lain yang kuat dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat terkhusus pada direktorat utama dan keuangan. Pembuatan keputusan bersama merupakan faktor yang perlu diperhatikan. Karyawan yang merasa tingkat keberhasilannya kurang maksimal menimbulkan rendahnya komunikasi yang ada, sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Tingkat Komunikasi karyawan yang tinggi dapat memberikan dorongan yang kearah positif untuk karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat menjadi lebih baik.
- c. PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat Direktorat Utama dan Direktorat Keuangan diperlukan untuk menerapkan dan memperhatikan Motivasi Kerja Ekstrinsik yang baik pada pegawai dari pimpinan perusahaan, agar pegawai terpacu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menurut pegawai tidak menyenangkan, bisa menjalankan pekerjaan secara maksimal, tetapi harus dilakukan. Ini juga bisa menumbuhkan minat pegawai pada aktivitas yang awalnya tidak diminati dan bentuk penghargaan atas kinerja karyawannya. Saran yang bisa dijalankan PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat direktorat Utama dan Direktorat Keuangan yakni, untuk mendorong karyawan untuk lebih produktif dan bersemangat dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya untuk mencapai target perusahaan dengan dirangsang dengan faktor-faktor eksternal seperti gaji dan bonus oleh pihak manajemen dan membantu pegawai dalam menciptakan motivasi kerja yang baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti setelahnya yang akan penelitian dengan tema yang serupa dan berhubungan dengan budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan supaya memanfaatkan hasil dari penelitian ini yang

dapat dipergunakan untuk rujukan dan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya jika menentukan tema yang sama.

- b. Agar penelitian berikutnya dapat lebih baik dari penelitian sebelumnya. Disarankan bagi peneliti untuk mempertimbangkan variabel tambahan yang dapat berkontribusi terhadap pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penggunaan metode penelitian yang lebih baru dan pemodelan statistik yang tepat dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas pada hasil penelitian.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan kajian mendalam terhadap permasalahan yang berkaitan dengan subjek penelitian, dengan tujuan memperluas cakupan permasalahan. Dengan demikian, diharapkan dapat mencapai tingkat akurasi yang lebih tinggi dalam konteks sumber daya manusia.

