

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, yang dilandasi oleh teori dan konsep yang relevan, penelitian ini yang berjudul pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. XYZ, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. XYZ. Hal ini terbukti melalui hasil uji t yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. XYZ. Hal ini terbukti melalui hasil uji t yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Motivasi Kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. XYZ. Hal ini bisa diartikan bahwa semakin rendah perhatian terhadap kebutuhan motivasi yang diperlukan di PT. XYZ, semakin berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah disampaikan sebelumnya, penulis mencoba memberikan saran kepada PT. XYZ sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan perlu terus memperkuat dan mengembangkan budaya organisasi yang mendukung keterbukaan, kolaborasi dan inovasi. Mengadakan program pelatihan atau workshop mengenai nilai-nilai dan norma yang ada dalam perusahaan dapat memperkuat budaya tersebut, pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

- b. Kepuasan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas, perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan, seperti kesejahteraan, peluang pengembangan karir, dan komunikasi yang efektif. Peningkatan kondisi kerja dan pengakuan terhadap prestasi karyawan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.
 - c. Walaupun dalam penelitian ini motivasi kerja tidak menunjukkan dampak yang signifikan terhadap produktivitas, perusahaan tetap perlu memastikan bahwa pendekatan motivasi yang diterapkan dapat diterima dengan baik oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk secara berkala mengevaluasi dan menyesuaikan kebijakan terkait insentif, penghargaan serta program pengembangan, agar lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang ada dapat memenuhi kebutuhan serta harapan karyawan yang terus berkembang, sekaligus menciptakan kinerja yang produktif dan kompetitif dan memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- a. Bagi peneliti yang berminat untuk mengkaji topik serupa, khususnya yang berkaitan dengan dampak budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman dan sumber referensi dalam merancang penelitian selanjutnya dengan tema yang sejalan.
 - b. Untuk meningkatkan kualitas penelitian dimasa depan, disarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan penambahan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain itu, disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang terbaru.
 - c. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan analisis yang lebih komprehensif terkait isu-isu yang relevan dengan topik yang diteliti. Dengan pendekatan yang lebih mendalam, diharapkan penelitian

tersebut dapat mencapai tingkat ketepatan yang lebih tinggi dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

