

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data pada penelitian pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Bintang 5 Solusi, yang telah diuraikan pada bab sebelumnya ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang 5 Solusi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten, khususnya yang menekankan kejelasan arahan kerja, orientasi hasil, serta perhatian terhadap karyawan, mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang 5 Solusi. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengomunikasikan tujuan kerja dengan jelas, mengorganisasikan pekerjaan secara efektif, serta memberikan arahan yang tepat dapat mendorong karyawan bekerja lebih terarah dan optimal dalam mencapai target perusahaan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT Bintang 5 Solusi. Hal ini menunjukkan Budaya organisasi yang baik mampu menciptakan rasa nyaman, kepastian kerja, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, sehingga menumbuhkan dorongan bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan sungguh-sungguh.
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT Bintang 5 Solusi. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai sumber dukungan dan inspirasi bagi karyawan, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja melalui kejelasan tujuan, perhatian, dan hubungan kerja yang baik.

5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang 5 Solusi. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, ketekunan, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.
6. Motivasi kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bintang 5 Solusi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja. Meskipun pengaruh mediasi tergolong rendah, motivasi kerja tetap berperan efektif sebagai mekanisme psikologis dalam hubungan tersebut.
7. Motivasi kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bintang 5 Solusi. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Walaupun *effect size* mediasi tergolong rendah, motivasi kerja tetap menjadi variabel penting yang menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan, sebagai berikut:

### **5.2.1 Saran untuk Perusahaan**

1. Berkaitan dengan kinerja karyawan, disarankan bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek adaptabilitas, karena aspek ini memiliki skor TCR terendah. Karyawan masih belum mampu beradaptasi dengan baik untuk mengikuti kebijakan baru dalam pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan sosialisasi dan komunikasi kebijakan secara lebih jelas dan berkelanjutan, serta melibatkan karyawan dalam proses perubahan melalui pelatihan, briefing rutin, dan pendampingan kerja. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman, penerimaan, dan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan, sehingga

adaptabilitas kerja dapat semakin optimal dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. Berkaitan dengan budaya organisasi, disarankan bagi perusahaan untuk memperhatikan orientasi pada tim, karena aspek ini memiliki skor TCR terendah. Karyawan merasa perusahaan kurang mengapresiasi hasil kerja mereka, perusahaan jarang memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu mencapai kinerja dengan baik. Dengan demikian, perusahaan perlu merancang sistem apresiasi yang lebih jelas, adil, dan terstruktur, baik dalam bentuk penghargaan finansial (bonus tim, insentif kinerja kelompok) maupun nonfinansial (sertifikat penghargaan, pengakuan resmi dari manajemen, atau publikasi kinerja tim terbaik). Selain itu, manajemen juga perlu mengomunikasikan kriteria penilaian kinerja tim secara transparan agar karyawan merasa usaha dan kontribusi mereka dihargai secara nyata. Peningkatan penghargaan terhadap kerja tim diharapkan dapat memperkuat kolaborasi antar karyawan, meningkatkan motivasi kerja, serta berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.
3. Berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disarankan bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek kepedulian, karena aspek ini memiliki skor TCR terendah. Karyawan merasa bahwa belum sepenuhnya peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu mendorong peran pimpinan agar lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan, baik terkait kondisi kerja, beban kerja, maupun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, perusahaan dapat mengadakan forum komunikasi dua arah, evaluasi kesejahteraan secara berkala, serta pelatihan kepemimpinan yang menekankan pada empati dan perhatian terhadap bawahan. Peningkatan kepedulian atasan diharapkan mampu meningkatkan kenyamanan kerja, motivasi, dan pada akhirnya berdampak terhadap kinerja karyawan.
4. Berkaitan dengan motivasi kerja, disarankan bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek kondisi kerja dan pengakuan dari atasan, karena aspek ini memiliki skor. Karyawan masih merasa lingkungan kerja kurang berkolaboratif dan atasan belum

sepenuhnya memberikan pengakuan dari hasil kinerja bawahan sehingga bawahan merasa kurang termotivasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan suasana kerja yang kondusif tetap terjaga melalui kerja sama tim yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta hubungan kerja yang saling menghargai. Selain itu, atasan diharapkan dapat memberikan pengakuan secara konsisten, baik secara formal maupun informal, terhadap kinerja dan kontribusi karyawan agar motivasi kerja tetap terpelihara dan karyawan terdorong untuk terus memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

### **5.2.2 Saran bagi karyawan**

Karyawan diharapkan mampu memahami dan menerapkan budaya organisasi dalam setiap aktivitas kerja serta dapat menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Selain itu, karyawan perlu meningkatkan motivasi kerja secara mandiri, karena apabila motivasi kerja tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dengan optimal.

### **5.2.3 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan menghasilkan rata-rata  $R^2$  sebesar 0,493 (49,3%), sehingga sebanyak 51,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Maka saran untuk peneliti selanjutnya adalah untuk menambahkan variabel lain yang terbukti memengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan seperti disiplin kerja, kepemimpinan transformasional, teknologi informasi, kompensasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel (X), untuk memberikan gambaran yang lengkap tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kemudian, Peneliti selanjutnya memisahkan kelompok responden berdasarkan jenis pekerjaan agar perbedaan karakteristik responden dapat dianalisis secara lebih mendalam, serta disarankan untuk menggunakan objek penelitian dengan jumlah populasi yang lebih besar agar hasil penelitian yang diperoleh lebih representatif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.