

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT BSP Madiun diperoleh simpulan akhir, yakni:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap terhadap motivasi karyawan PT.Bina San Prima, dengan hasil perhitungan nilai *sig* pada budaya organisasi ( $X1$ ) = 0,009 < 0,05 nilai signifikansi yang ditentukan. Melalui budaya organisasi yang positif akan tercipta suasana kerja yang positif dan mampu memberikan dorongan (motivasi) untuk semangat bekerja dengan baik.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan dukungan organisasi terhadap terhadap motivasi karyawan PT.Bina San Prima, dengan hasil perhitungan uji hipotesis menunjukkan nilai *sig* pada dukungan organisasi ( $X2$ ) = 0,001 < 0,05 nilai signifikansi yang ditentukan. Melalui dukungan organisasi di PT BSP yang mengutamakan dukungan sesama rekan kerja mampu memberikan dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik.

#### **B. Implikasi**

1. Implikasi dari hasil penelitian ada pengaruh yang signifikan dan positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja ialah adanya budaya

akan memberikan aturan kerja yang sistematis, dan dapat dianut dan diterapkan oleh karyawan untuk bekerja secara efektif. Oleh sebab itu pihak perusahaan mempertimbangkan budaya organisasi dengan memberikan aturan kerja dan komitmen kerja sesuai dengan tujuan atau visi dan misi perusahaan, dengan maksud supaya karyawan dapat bekerja dengan budaya yang baik demi mencapai tujuan perusahaan.

2. Implikasi manajerial dari penelitian ini merujuk pada hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kerja, dimana dukungan organisasi karyawan akan cenderung merasa ada kedekatan dan perhatian dari perusahaan terutama atasan, sehingga membuat karyawan terdorong atau termotivasi untuk lebih rajin dan taat bekerja sesuai aturan demi mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Maka hal ini berimplikasi terhadap perusahaan, bahwa budaya organisasi tanpa ada dukungan (dukungan organisasi) tidak akan berjalan efektif sehingga perlu mementingkan adanya dukungan organisasi pada perusahaan agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal dan mencapai tujuan perusahaan dengan efektif.

### **C. Keterbatasan**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dijelaskan keterbatasan dari penelitian ini yakni “hasil determinasi pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap motivasi karyawan masih cukup kecil yakni 32,2 %, artinya masih terdapat banyak variabel lain yang berpengaruh.

#### **D. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis memberikan beberapa saran yang dapat berguna bagi beberapa pihak diantaranya:

1. Untuk Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja yang efektif terhadap karyawan dan menciptakan iklim budaya organisasi yang baik dan positif, dengan memberikan dukungan terhadap karyawan agar tercapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam perusahaan.

2. Untuk Karyawan

Karyawan diharapkan mampu menumbuhkan motivasi dalam diri dan menerima stimulan motivasi dari luar agar lebih semangat bekerja dengan baik. Serta mengikuti budaya organisasi secara maksimal terutama pada kesepakatan untuk melaksanakan nilai-nilai dan aturan yang ada dalam budaya organisasi, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengambil sisi positif dari pelaksanaan penelitian ini, dan melakukan penelitian dengan menambah fokus yang lebih luas seperti menambahkan variabel lain selain budaya organisasi dan dukungan organisasi yang berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sehingga hasil penelitian dapat menciptakan perubahan dalam segala bidang secara signifikan, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apricilia, dkk, 2013. *Analisa Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Employee Perceived Service (Epsq) Quality Dengan Ediasi Affective Commitment (Ac) Pada Restoran "X" Di Surabaya*. Univ Kristen Petra Surabaya: Jurnal Manajemen.
- Brahmasari dan Suprayetno, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Surabaya: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, NO. 2, September 2008: 124-135.
- Daft, L. R. 2006. *Management Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eisenberger, R *et al.* 1986. *Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention*. Journal of Applied Psychology, 87 (3): 565-571
- Elayati. 2015. *Pengaruh Keadilan Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas Terhadap Perceived Organizational Support Pada Sales Pt. Columbindo Perdana Cabang Semarang*. Semarang: Skripsi diterbitkan.
- Fatdina. 2015. *Peran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi*. Yogyakarta: Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Volume 36, NO. 1, 1 – 17.
- Fikri, Haekal. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Dukungan Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Karya Lestari Samarinda*. Samarinda: Jurnal PSIKOBORNEO, Volume 4, Nomor 2, 2016.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep Aplikasi Badan)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H. 1996. *Manajemen Personalia dan sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

- Koesmono, Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.
- Koonts, Harold *et al.* 1986. *Management*. McGraw-Hill, Kogasuka, Ltd. Tokyo.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurnianingrum. 2015. *Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Employee Engagement*. Semarang: Skripsi diterbitkan.
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari. 2012. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nova Oskar Sindi. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Organisasi Pada PT Anindya Mitra Yogyakarta*. Skripsi diterbitkan, Yogyakarta: Universitas Yogyakarta.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Nur'aini, Siti. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Telkom Area Jember*. Artikel online: <http://eprints.umk.ac.id/49912/full%2BProsiding%2BSemnas%2Bpsi%2BUMK%2B2012.cracked.55-69.pdf> (diunduh tanggal 23 Mei 2017).
- Prabu Mangkunegara A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya ofset.
- Putra. 2013. *Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT En Seval Putera Megatrading Divisi Transportasi Cabang Sidoarjo*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2 No. 1 April 2013.
- Robbins, S. 2002. *Organizational Behaviour*, Tenth Edition, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Robbins dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Flex Media Komputindo

- Sasongko, dan Yuniawan. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro: Jurnal of Management Volume 5, Nomor 2, Tahun 2016
- Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Andi Offset: Yogyakarta
- Srimulyani. 2015. "Job Satisfaction sebagai pemediasi pengaruh Organizational Support dan Servant leadership terhadap Employee Motivation. Widya warta No.02 Tahun XXXIX/ juli 2015/ ISSN08541981.
- Stoner James, dkk. 1996. *Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Subhan Kadir. 2016. *Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Penyuluh Sosial Dan Partisipasi Masyarakat*. Jurnal SOSIO KONSEPSIA Vol. 6, No. 01, September - Desember, Tahun 2016.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V.W dan Endrayanto, P. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryawan, dan Andrew, 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal: Media Riset Bisnis & Manajemen, Vol. 13, No. 1, April 2013.
- Tandafatu dan Putranta. 2015. *Pengaruh Dukungan Organisasional, Dukungan Supervisor, dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Credit Union (CU) Bahtera Sejahtera Maumere*. Yogyakarta: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya.
- Tumbelaka, dkk. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave*. Universitas Brawijaya Malang: Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016
- Yuliantini, dkk. 2015. *Determinasi Kompetensi, Komitmen, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Pengembangan Profesi Dosen Di Lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung*. Bandung: e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013).