



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Survei PT XL Axiata, Tbk) ini adalah untuk dapat mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi dan iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja. Serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT XL Axiata, Tbk.

Berdasarkan uji regresi linier berganda dalam penelitian ini, maka ditemukan kesimpulan-kesimpulan sesuai rumusan masalah pada BAB I, yaitu:

1. Ada pengaruh budaya organisasi secara parsial atau individual terhadap motivasi kerja karyawan di PT XL Axiata, Tbk.
2. Ada pengaruh iklim komunikasi organisasi secara parsial atau individual terhadap motivasi kerja karyawan di PT XL Axiata, Tbk.
3. Ada pengaruh budaya organisasi dan iklim komunikasi organisasi secara simultan atau bersamaan terhadap motivasi kerja karyawan di PT XL Axiata, Tbk.
4. Pengaruh budaya organisasi secara parsial atau individual terhadap motivasi kerja karyawan di PT XL Axiata, Tbk sebesar 0,411 atau 41,1% dan 58,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

5. Pengaruh iklim komunikasi organisasi secara parsial atau individual terhadap motivasi kerja karyawan di PT XL Axiata, Tbk sebesar 0,271 atau 27,1% dan 72,9% dipegaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
6. Pengaruh budaya organisasi dan iklim komunikasi organisasi secara simultan atau bersama-sama di PT. XL Axiata, Tbk sebesar 0,412 atau 41,2%. Sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi dan iklim komunikasi organisasi terhadap variabel motivasi kerja karyawan baik secara parsial dan simultan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Dalam penelitian ini, penulis menyadari masih terdapat kekurangan dari segi penulisan, teori, konsep, data-data pendukung dan hasil penelitian. Sehingga dalam penelitian berikutnya diharapkan dapat memuat data-data pendukung lebih, teori dan konsep yang lebih mendalam, gaya penulisan ilmiah yang lebih baik.

Selain itu, dapat memuat unsur-unsur lain sebagai variabel independen selain budaya organisasi dan iklim komunikasi organisasi yang dapat mempengaruhi motivasi. Sebaliknya, memuat unsur-unsur lain sebagai variabel dependen selain variabel motivasi yang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan iklim komunikasi organisasi.

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan untuk meneliti sampel dalam jumlah besar. Sehingga, peneliti melonggarkan aturan penggunaan presisi (batas toleransi kesalahan) mengenai pengukuran sampel dalam rumus Slovin. Presisi (batas toleransi kesalahan) yang digunakan seharusnya sebesar 0,05 atau 5% dan bukan 0,1 atau 10% seperti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan dan hanya bermanfaat untuk objek penelitian ini saja yaitu PT. XL Axiata, Tbk. Oleh karena itu, peneliti-peneliti berikutnya disarankan tetap menggunakan aturan presisi rumus Slovin yang benar yaitu sebesar 0,05 atau 5% dalam mengukur sampel penelitian.

5.2.2 Saran Praktis

Berikut adalah saran peneliti untuk PT. XL Axiata, Tbk mengenai budaya organisasi dan iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan:

Tabel 5.1

Saran untuk Indikator Budaya Organisasi (X1)

NO	INDIKATOR	SARAN
BO 1	Memahami visi perusahaan	Dipertahankan
BO 4	Terdapat saluran informasi formal	Dipertahankan
BO 5	Terdapat saluran informasi informal	Lebih ditingkatkan dengan saling melakukan pendekatan personal antar karyawan sehingga muncul rasa terbiasa dalam berkomunikasi secara informal seperti bercakap-cakap santai.
BO 6	Perusahaan mempunyai karakteristik yang	Dipertahankan

	membedakan dengan perusahaan lain.	
BO 7	Karakteristik perusahaan dapat dilihat dari seragam	Ditingkatkan, dengan mencantumkan foto-foto anggota perusahaan pada poster digital, media sosial dan website perusahaan. Agar karyawan selalu dapat melihat seragam khas perusahaan dan dapat membedakannya dengan perusahaan lain.
BO 8	Terdapat arahan yang jelas dari atasan dalam bekerja	Ditingkatkan dengan mempersilahkan karyawan bertanya mengenai hal-hal yang dirasa kurang jelas. Sehingga atasan dapat menjelaskan lebih rinci.
BO 9	Terdapat dukungan untuk mengembangkan diri dalam bekerja	Ditingkatkan dengan selalu memberikan motivasi atau saran-saran yang membangun untuk karyawan
BO 10	Konflik dapat dikemukakan secara terbuka	Ditingkatkan dengan menanyakan kepada karyawan secara personal ada konflik atau tidak. Jika ada, minta karyawan untuk mau <i>sharing</i> mengenai konflik tersebut dan berikan solusi yang baik.
BO 11	Dapat mengajukan kritik secara terbuka	Ditingkatkan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan bahwa dirinya diperbolehkan mengajukan kritik-kritik yang ada.
BO 12	Suka menerima pekerjaan baru dengan tantangan sulit	Ditingkatkan dengan membuat gaya bekerjasama yang baik antar anggota yaitu saling percaya, saling membantu tim, dan bersama-sama meraih tujuan. Sehingga, pekerjaan sulit pun dirasa mudah dan karyawan selalu siap menerima pekerjaan penuh tantangan.
BO 13	Suka berinovasi untuk perusahaan	Ditingkatkan dengan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mengakses internet sambil bekerja karena internet memiliki banyak referensi untuk berinovasi. Tetapi harus tetap bertanggung jawab pada pekerjaan.
BO 14	Menyukai pekerjaan	Ditingkatkan dengan menambahkan

	berisiko tinggi	tingkat kesulitan dalam melakukan <i>training</i> untuk karyawan baru dan memberikan banyak pekerjaan yang dirasa berisiko tinggi untuk karyawan lama agar terbiasa
BO 15	Berani mengakui kesalahan dalam bekerja	Dipertahankan
BO 17	Terdapat pengawasan dan pemeriksaan oleh atasan ketika pekerjaan dilakukan	Ditingkatkan dengan melakukan pengawasan dan pemeriksaan yaitu aktif melakukan <i>follow up</i> dengan cara yang santai dan bersahabat.
BO 18	Terdapat pengawasan dan pemeriksaan oleh atasan setelah pekerjaan dilakukan	Ditingkatkan dengan tidak pernah lupa untuk memeriksa hasil pekerjaan karyawan dan memberikan aturan pada karyawan bahwa semua pekerjaan yang telah selesai dilakukan harus dilaporkan terlebih dahulu sebelum dilanjutkan.
BO 19	Pekerjaan yang dilakukan terkordinasi dengan baik	Dipertahankan

Sumber: penulis, 2016

Tabel 5.2

Saran untuk Indikator Iklim Komunikasi Organisasi (X2)

NO	INDIKATOR	SARAN
IKO 1	Atasan memiliki kepercayaan tinggi terhadap pegawai	Dipertahankan
IKO 2	Pegawai memiliki kepercayaan tinggi terhadap atasan.	Dipertahankan
IKO 3	Pegawai memiliki kepercayaan tinggi terhadap rekan kerja	Dipertahankan
IKO 4	Pegawai ikut memberi solusi untuk masalah yang dihadapi perusahaan	Dipertahankan
IKO 5	Pegawai diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat mengenai kebijakan perusahaan	Ditingkatkan dengan memberikan kesempatan secara personal di media sosial internal perusahaan yang bersifat dua arah jika ada. Sehingga, pendapat yang ada dapat cepat diketahui dan pendapat dari karyawan dapat cepat tersampaikan.

IKO 6	Pegawai saling berdiskusi dalam pengambilan keputusan	Dipertahankan
IKO 7	Mengemukakan pikiran dan perasaan kepada atasan dan rekan kerja	Dipertahankan
IKO 8	Atasan mengemukakan pikiran dan perasaan	Ditingkatkan dengan menjalin kedekatan personal lebih dekat lagi antara atasan dengan karyawan dan menerapkan sistem percaya pada karyawan sebagai penyimpan rahasia yang baik.
IKO 9	Kemudahan dalam memperoleh informasi	Dipertahankan
IKO 10	Memperoleh informasi yang dapat meningkatkan kemampuan bekerja	Ditingkatkan dengan selalu berbagi wawasan atau referensi yang diketahui dan dimiliki untuk karyawan
IKO 11	Atasan memiliki kesempatan mendengarkan dan mau berdiskusi mengenai pendapat bawahan	Dipertahankan
IKO 12	Atasan memiliki kesempatan mendengarkan dan mau berdiskusi mengenai laporan akan masalah pegawai	Ditingkatkan dengan meluangkan sedikit waktu untuk mendiskusikan laporan-laporan masalah yang dialami karyawan baik secara tatap muka atau melalui <i>handphone</i> .
IKO 13	Kesejahteraan pegawai dianggap penting dalam memperoleh kinerja yang baik	Ditingkatkan dengan memenuhi kesejahteraan-kesejahteraan yang diinginkan karyawan dan menyediakan kotak suara terkait kesejahteraan yang sudah diterapkan sebagai evaluasi atau untuk membuat kesejahteraan yang baru.

Sumber: penulis, 2016

Tabel 5.3

Saran untuk Indikator Motivasi Kerja (Y)

NO	INDIKATOR	SARAN
MK 1	Pengakuan positif (pujian) mengenai pekerjaan	Ditingkatkan dengan selalu memberikan apresiasi berupa pujian mengenai hasil pekerjaan.
MK 2	Pengakuan negatif (kritik)	Dipertahankan

	yang bersifat membangun	
MK 3	Adanya peluang untuk belajar dan berlatih keterampilan yang baru	Dipertahankan
MK 4	Memiliki kedekatan personal yang baik dengan rekan kerja dan atasan	Dipertahankan
MK 5	Diterima dan disenangi rekan kerja dan atasan	Dipertahankan
MK 6	Menyelesaikan pekerjaan karena adanya tanggung jawab	Dipertahankan
MK 7	Merasa nyaman bekerja karena ditunjang fasilitas	Dipertahankan
MK 8	Merasa nyaman bekerja karena didukung ruangan yang kondusif	Dipertahankan
MK 9	Adanya kebutuhan hidup pribadi maupun keluarga yang harus dipenuhi	Dipertahankan

Sumber: penulis, 2016

UMMN