

BAB VI

KESIMPULAN

6.1. Simpulan

Setelah dilakukan penelitian yang menguji tujuh hipotesa yang terdapat dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan dari hipotesa tersebut. Berikut kesimpulan dalam penelitian ini.

1. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, sehingga pelatihan yaitu mengenai peningkatan pengetahuan, keahlian, sikap, penerapan keterampilan, tidak takut/khawatir, citra organisasi, rasa tanggung jawab, pengambilan keputusan dan rasa percaya diri akan memberikan memberikan dampak positif pada peningkatan motivasi kerja karyawan pada Pand's Muslim Department Store.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, sehingga budaya organisasi yaitu mengenai peningkatan inisiatif individual, torelansi terhadap inovasi, pengarahan, dukungan pimpinan, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi yang baik akan memberikan memberikan dampak positif pada peningkatan motivasi kerja karyawan pada Pand's Muslim Department Store.
3. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga pelatihan yaitu mengenai peningkatan pengetahuan, keahlian, sikap, penerapan keterampilan, tidak takut/khawatir, citra organisasi, rasa tanggung jawab, pengambilan keputusan dan rasa percaya diri akan

memberikan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan pada Pand's Muslim Department Store.

4. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga budaya organisasi yaitu mengenai peningkatan inisiatif individual, torelansi terhadap inovasi, pengarahan, dukungan pimpinan, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi yang baik akan memberikan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan pada Pand's Muslim Department Store.
5. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi yaitu mengenai peningkatan kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan akan memberikan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan pada Pand's Muslim Department Store.

6.2. Saran

6.2.2.1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan bukti bahwa pengaruh Budaya organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan Pand's Moslem Departemen Store melalui motivasi kerja, dibandingkan dengan pelatihan yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pand's melalui motivasi kerja.

6.3. Implikasi Manajerial

- 6.3.1. Pelatihan yang efektif akan berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar pelatihan dapat berjalan dengan lebih efektif, antara lain mengenai jumlah peserta, apabila terlalu banyak (lebih dari 100) pelatihan dapat dibagi dalam beberapa batch. Peserta sebaiknya karyawan yang *out-off-duty* (sedang libur/tidak bertugas), sehingga karyawan bisa lebih fokus dan tidak terburu-buru meninggalkan pelatihan untuk bekerja. Sebaiknya dibuakan list nama karyawan dengan pelatihan yang pernah diikuti, sehingga karyawan tidak harus mengikuti pelatihan dengan materi yang sama. Walaupun *repeation is a power*, pengulangan adalah kekuatan, namun materi pelatihan yang sama diberikan secara berulang berpotensi menimbulkan kejenuhan bagi karyawan yang sudah beberapa kali mengikuti, diperlukan variasi.
- 6.3.2. Salah satu kendala dalam menerapkan budaya organisasi secara konsisten adalah tingginya turn-over karyawan. Ada beberapa hal yang bisa dilakukan sebagai solusi dari masalah ini, antara lain adalah dengan mengkomunikasikan budaya organisasi kepada semua karyawan. Buat standar tertulis dan bisa diukur, lengkapi dengan foto/gambar, serta berikan contoh nyata. Dalam hal ini diharapkan pimpinan dapat menjadi contoh tauladanan dalam menerapkan budaya organisasi secara konsisten.
- 6.3.3. Membangun citra organisasi perlu keterlibatan semua karyawan. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menumbuhkan kesadaran

karyawan akan citra organisasi, antara lain dengan mengadakan lomba/kompetisi penilaian antar bagian, melakukan kampanye berupa slogan, poster, spanduk, dan melakukan kegiatan-kegiatan sosial yang dapat membangun citra organisasi baik di mata karyawan maupun masyarakat sekitar.

6.3.4. Perbedaan masa kerja dan usia karyawan yang beragam rentan menimbulkan konflik *multigenerasi*, untuk menumbuhkan rasa toleransi terhadap konflik yang mungkin timbul, dapat dilakukan dengan membuat forum karyawan sebagai wadah komunitas, dan mengadakan kegiatan outbound training untuk merubah *mindset*.

6.3.5. Indikator Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi Pand's Muslim Department Store dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

6.3.6. Secara umum kinerja dapat ditingkatkan dengan mengelola potensi masing-masing karyawan dengan sebaik-baiknya. Melalui pelatihan dan penerapan budaya organisasi secara konsisten, akan berdampak positif terhadap motivasi kerja serta kinerja karyawan.

6.4. Keterbatasan Penelitian

Variabel yang dipilih sebagai penentu kinerja dalam penelitian ini mencakup pelatihan dan budaya organisasi sebagai variabel eksogen, serta motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Namun selain variabel tersebut, tentunya masih ada variabel lain yang menentukan kinerja karyawan, antara lain faktor kompensasi, fasilitas kerja, kepemimpinan, hubungan sosial, lingkungan kerja, dan lain-lain.