

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dalam penelitian ini ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.
3. Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.
4. Beban kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.

5.2. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat terbantu dengan penelitian ini sebagai bahan referensi atau kepustakaan dan gambaran untuk melakukan penelitian dan dapat dijadikan pertimbangan dalam pembuatan karya ilmiah.

2. Bagi PT. PLN (persero) ULP Helvetia

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan. Misalnya:

- a. Pada variabel beban kerja, saran bagi PT. PLN (Persero) ULP Helvetia dalam mempertahankan kinerja karyawan diharapkan pimpinan dapat memacu motivasi karyawan melalui penerapan sistem reward dan bonus sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan yang mencapai atau melampaui target perusahaan dan bagi karyawan yang lembur. Selain pemberian reward dan bonus, pimpinan juga dapat memberikan kesempatan liburan untuk karyawan. Kemudian, Pimpinan juga perlu memberikan perhatian kepada setiap karyawan, agar karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya.
- b. Pada variabel Lingkungan Kerja diharapkan perusahaan lebih memperhatikan lagi kondisi Lingkungan Kerjanya. Dari hal tersebut saran bagi PT. PLN (Persero) ULP Helvetia diharapkan lebih memperhatikan kondisi fasilitas kerja yang tidak tersedia dan kurang memadai bagi karyawan seperti tata letak ruangan yang nyaman untuk karyawan, merampungkan ruangan yang sudah direncanakan. PT. PLN (Persero) ULP Helvetia juga perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga

karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan nyaman untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.

- c. Pada variabel Budaya Organisasi, saran bagi PT. PLN (Persero) ULP Helvetia untuk lebih meningkatkan penerapan budaya organisasi bagi karyawan yaitu mempertahankan jalinan komunikasi antar karyawan dan atasan, dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama. Pemimpin dalam hal ini juga perlu memberikan dorongan motivasi berupa dukungan dan mempertimbangkan setiap pendapat atau keputusan yang diberikan oleh karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dan tidak selalu bergantung pada pimpinan. Karyawan harus memiliki kesadaran ketika dihadapkan langsung dengan pekerjaan berdasarkan prinsip kemandirian tanpa bergantung dengan atasan. Saran secara kebijakan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia dapat membuat sarana informasi yang mudah diakses oleh seluruh karyawan. Serta Pimpinan diharapkan dapat menciptakan budaya organisasi yang bertindak sebagai perekat sosial yang dapat mengikat para karyawan dan membuat para karyawan merasa menjadi bagian dari

perusahaan tersebut seperti mengadakan gathering dan
semacamnya

