

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan PLS untuk menguji pengaruh variabel *Reward* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. *Reward* mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya. Sehingga semakin adil dan tepat *Reward* diterapkan maka semakin tinggi Kinerja Karyawan yang di hasilkan pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya.
- b. Budaya Organisasi mampu membuat Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya meningkat. Sehingga semakin baik Budaya Organisasi yang dikomunikasikan dan diterapkan maka semakin meningkat Kinerja Karyawan yang dihasilkan.
- c. Semakin adil dan tepat pemberian *reward* yang dilakukan oleh perusahaan mampu meningkatkan Motivasi Kerja karyawan sehingga semakin meningkat pula kualitas Kinerja Karyawan yang dihasilkan.
- d. Budaya Organisasi mampu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Semakin baik Budaya Organisasi maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja pada karyawan sehingga kualitas Kinerja Karyawan meningkat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikembangkan adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Perusahaan

- a. Pihak manajemen dari PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya dapat memanfaatkan pemberian reward karena memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan budaya organisasi. *Reward* yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu karyawan mendapat bonus diluar gaji, sehingga pihak manajemen PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya dapat meningkatkan kualitas pemberian reward agar lebih adil dan tepat terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Pihak manajemen PT Pos Indonesia Cabanag Utama Surabaya dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mempertahankan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan karena dapat memotivasi karyawan untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Kemudian manajemen PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya diharapkan mampu meningkatkan kualitas fasilitas penunjang pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Sebagai pertimbangan untuk penelitian berikutnya, disarankan agar menggunakan topik berbeda yang belum dibahas dalam penelitian ini yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, seperti Stress Kerja,

Pola Komunikasi dan lain-lain.

- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian, tidak hanya terpusat pada satu perusahaan jasa distribusi barang saja melainkan dapat menggunakan berbagai macam perusahaan distribusi barang yang ada di Surabaya. Sehingga mendapatkan hasil yang lebih kompleks dan dapat melengkapi kekurangan yang ada pada penelitian ini.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan terfokus pada obyek kategori tertentu seperti kualitas pelayanan pada perusahaan X, sehingga tidak ada makna bias atau ambigu pada responden ketika mengisi kuesioner