

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan analisis PLS terkait pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan profesional seperti pelatihan teknis dan pendampingan kerja dari pimpinan dapat membantu karyawan merasa percaya diri dan maksimal dalam menjalankan tugas sehingga kinerja karyawan meningkat.
2. Komunikasi yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan prestasi kerja, karyawan merasa dihargai melalui apresiasi informal seperti penyampaian pujian dalam rapat atau sosialisasi internal, serta pemberian tanggung jawab atas kinerjanya. Komunikasi efektif meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan kinerja karyawan pada perusahaan.
3. Motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan diri melalui kepercayaan yang diberikan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan eksternal, membimbing rekan kerja, dan menerima sertifikat

penghargaan untuk memberi semangat kerja dan meningkatkan rasa dihargai.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, maka ada beberapa saran yang diberikan untuk bahan pertimbangan atau manfaat sebagai unsur pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. PDAM Surya Sembada Kota Surabaya disarankan untuk memperkuat penerapan budaya organisasi secara konsisten. Program pelatihan teknis dan pendampingan lapangan sebaiknya dijalankan secara berkala dan merata ke seluruh divisi agar karyawan merasa didukung dalam menjalankan tugasnya dan dapat meningkatkan kinerja dengan lebih optimal.
2. PDAM Surya Sembada Kota Surabaya disarankan meningkatkan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan. Bentuk penghargaan informal seperti penyampaian apresiasi dalam rapat divisi serta pemberian tugas tambahan sebagai bentuk kepercayaan perlu terus dilakukan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan hasil kerja terbaik.
3. PDAM Surya Sembada Kota Surabaya disarankan memperhatikan pemberian motivasi karyawan, khususnya kebutuhan penghargaan diri. Pemberian kepercayaan untuk mengikuti pelatihan di luar perusahaan, keterlibatan dalam kegiatan kerja sama dengan perusahaan lain, serta pemberian sertifikat penghargaan bagi karyawan berprestasi dapat meningkatkan rasa bangga, kepercayaan diri, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti menyarankan penambahan variabel seperti kompetensi dan lingkungan kerja serta mempertimbangkan permasalahan di perusahaan dalam kinerja karyawan untuk penelitian selanjutnya.