

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap efektifitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro, dan besarnya pengaruh hanya 27,69%.
2. Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap efektifitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro, dan besarnya pengaruh hanya 7,75%
3. Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap efektifitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro, dan besarnya pengaruh hanya – 2,50%.
4. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, kemampuan, dan fasilitas kerja terhadap efektifitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro, dan besarnya pengaruh hanya 32,9%.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Pada variabel fasilitas kerja terdapat pertanyaan dengan nilai tcr terendah yaitu tentang “Isentif diberikan setiap akhir bulan” yaitu sebesar 76,50%

berada pada kondisi Cukup Baik. Maka disarankan kepada pihak PLTA untuk dapat memberikan isentif sebagaimana permintaan karyawan dengan menimbang hasil dari pekerjaan karyawan tersebut.

2. Pada variabel efektivitas kerja terdapat pertanyaan dengan nilai tcr terendah yaitu “Pekerjaan saya sesuai dengan keinginan saya” yaitu sebesar 75,00 % berada pada kondisi Cukup Baik. Maka dapat disarankan kepada pihak PLTA agar dapat menempatkan karyawan sesuai dengan keinginan dengan calon karyawan yang sesuai dengan keahliannya.
3. Pada variabel budaya organisasi terdapat pertanyaan dengan nilai tcr terendah yaitu tentang “Saya dituntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal” yaitu sebesar 75,75% berada pada kondisi Cukup Baik. Maka dapat disarankan untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bisa bergabung sendiri tanpa ada rasa tuntutan.
4. Pada variabel kemampuan terdapat pertanyaan dengan nilai tcr terendah yaitu tentang “Saya berfikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan.” yaitu sebesar 78,00% berada pada kondisi Cukup Baik. Maka dapat disarankan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan terutama dalam memecahkan masalah.