

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Dari analisis dan pembahasan yang digunakan sesuai pada hipotesis pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel De Resort Mojokerto dengan nilai  $t$  hitung  $6.169 > t$  tabel  $2.010$  dengan tingkat signifikansi  $0.000$ .
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel De Resort Mojokerto dengan nilai  $t$  hitung  $5.853 > t$  tabel  $2.010$  dengan tingkat signifikansi  $0.000$ .
3. *Perceived Organizational Support* ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel De Resort Mojokerto dengan  $F_{hitung}$  ( $213.978$ )  $> F_{tabel}$  ( $3.195$ ) dan tingkat signifikansi  $0.000$ .

#### **B. Saran**

1. Bagi perusahaan

Perusahaan hendaknya dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk menciptakan kebijakan-kebijakan yang berimbang khususnya dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui dukungan organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Bagi Universitas

Hendaknya Universitas menjadikan hasil penelitian ini sebagai tambahan literatur guna memperluas wawasan dan pengetahuan mahasiswa mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya tentang upaya meningkatkan kinerja karyawan.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat berguna menambah ilmu pengetahuan para pembaca pada umumnya dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anitha (2014). *Determinants Of Employee Engagement And Their Impact On Employee Performance*. International Journal of Productivity and Performance Management, 63(3): 308-323
- Ariarni, Nurmalia., dan Tri Wulida Afrianti. (2017). *Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 50 No. 4 September 2017.
- Damayanti, Riski., dkk. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2, Oktober 2018.
- Dewi, S.I, (2015). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi Program Sarjana Ekonomi Manajemen*. Program Sarjana Ekonomi, Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- George J., G. Jones. (2014). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New York : Pearson Education.
- Gunawan, A.D., Mujanah, S., dan Murgiyanto. (2018). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Mitra Surya Persada. *Fakultas Ekonomi Untag Surabaya*. Volume: 02 No: 02 Hal: 2540-959.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lewiuci, P. G. and R. H. Mustamu (2016). "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin." *AGORA*, 4(2): 101-107.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2013). *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Nurbahar, R. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kubumen. *Program Studi Administrasi Perkantoran Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.

- Nursalam. (2015). *Manajemen Dalam Keperawatan, Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medikta.
- Paruntu, S. G. (2016). "The Influence Of Perceived Organizational Support On Job Performance (Study at The Main Office of PT. Bank SulutGo Manado)." *EMBA*, 4(2): 077-085.
- Permana, I.M. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Program Studi Strata-1 Manajemen Ekstensi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Putra, P.D.P., dan Sriathi, A.A.A. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Volume: 6 No: 9 Hal: 4800-4826.
- Riana, Gl., dan Juniantara, W.I. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. Volume: 4 No: 09 Hal: 611-628.
- Robbins, Stephen P. (2010). *Perilaku Organisasi-Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi keenambelas. Jakarta : PT Indeks Gramedia.
- Rohamatullah (2016) *Hubungan Antara Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Dengan Tingkat Kepuasan Pasien BPJS di Ruang Perawatan RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak*. Fakultas Kedokteran Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Sari, R. (2018). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterikatan Kerja Karyawan di Perusahaan "X" Bekasi. *Program Studi Psikolog* Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Susmiati and K. Sudarma (2015). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Management Analysis Journal*, 4(1): 79-87.
- Susmiati dan K. Sudarma (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. *Management Analysis Journal*. 4(1): 79-87.

Sustrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit KENCANA.