

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuesioner yang disebarikan kepada karyawan PT. Mega Finance Mojokerto, maka di temukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara simultan
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja secara parsial
5. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja secara parsial.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja secara simultan.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja.
8. Pengaruh tidak langsung Budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih kecil dari pada pengaruh langsung Budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Mega Finance Mojokerto.

9. Pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih kecil dari pada pengaruh secara langsung Kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Mega Finance Mojokerto.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, adapun saran untuk PT. Mega Finance Mojokerto, yaitu:

1. Pimpinan PT. Mega Finance Mojokerto
 - a. Pimpinan perusahaan disarankan mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif agar kinerja karyawan lebih meningkat dan lebih loyal terhadap perusahaan.
 - b. Pimpinan atau pihak terkait lebih memperhatikan pekerjaan dan tanggung jawab setiap karyawan, memperhatikan hak dan kewajiban yang berhak diperoleh karyawan semisal gaji, promosi jabatan, dan atasan yang bertanggung jawab. Adanya pemberian yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. PT. Mega Finance Mojokerto harus mengelola kepuasan kerja dengan baik supaya karyawan tetap bertahan dan setia terhadap organisasi.
2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menganalisis penelitian lebih mendalam dengan melihat pengaruh berbagai variabel sehingga diperoleh analisis yang lebih kompleks. Selanjutnya, peneliti dapat menggunakan metode analisis seperti analisis SEM untuk dapat mengetahui pengaruh antar variabel tersebut.

Daftar Pustaka

- Ahmed, Mashal, S. Shafiq, (2014), The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector, *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14 (3): 21-30
- Ahwad, Alharbi Mohammad, M.S. Alyahya, (2013), Impact of Organizational Culture on Employee Performance, *International Review of Management and Business Research*, 2 (1): 168-175
- Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi, (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2003). *Metode Penelitian Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Brahmasari, I.A, (2008), Pengaruh Variabel Budaya Organisasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai, *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*, 4 (3): 269-290
- Dessler, Gary, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia (terj.)*, Edisi Kesepuluh Jilid 1, Jakarta: Indeks
- _____ (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia (terj.)*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2, Jakarta : PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____ (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketujuh, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 8. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Husein, Umar, (2008), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

- Jamaludin, A, (2015), Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1 (1): 72-85
- Jatiningrum, C.D, Musadieg, M.A, Prasetya, A, (2023), Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan dan Agen PT. Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39 (1): 117-124
- Kadarisman, M, (2012), *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kurniawan, I.A, (2013), *Budaya Organisasi dan Kompensasi: Pengaruhnya terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sang Hyang Seri Kantor Regional III Malang)*, Skripsi Sarjana, Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Kurniawan, M.A.D, Hamid, D, Utami, H.N, (2014), Judul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT.Prudential Life Assurance Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16 (1): 1-8
- Luthans, Fred, (2005), *Perilaku Organisasi (terj.)*, Edisi 10, Yogyakarta: Andi Offset
- _____ (2006), *Perilaku Organisasi (terj.)*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi Offset
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, A, Dewi, M.S, (2015), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel, *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3 (3): 269-279
- Miharty, (2013), The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction towards Improving the Quality of Education in University of Riau, *Asian Social Science*, 9 (12): 60-68
- Mondy, R.Wayne, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia (terj.)*, Jakarta: Erlangga
- Nawawi, Hadari, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nimran, Umar, (2004), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Noerdiansyah, A, Frianto, A, (2013), Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (4): 1010-1021