

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan mengenai dampak Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Pitamas Indonusa, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama memengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di perusahaan tersebut. Hal ini terbukti dari hasil uji F, di mana nilai F hitung 30,564 lebih besar daripada nilai F tabel, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H0 ditolak dan H4 diterima. Artinya, peningkatan ketiga variabel tersebut secara bersamaan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Pitamas Indonusa.

Dampak masing-masing variabel terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis H1 diterima.

- b. Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan, dengan nilai signifikansi 0,082 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis H2 ditolak.

- c. Motivasi Kerja (X3) juga berpengaruh positif, namun tidak signifikan, dengan nilai signifikansi 0,171 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis H3 ditolak.

- d. Dari uji variabel dominan, terlihat bahwa Budaya Organisasi (X1) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

(Y), karena memiliki nilai koefisien beta (β) terbesar yaitu 0,505 dibandingkan kepuasan kerja nilai koefisien beta (β) 0,195 dan Motivasi kerja nilai koefisien beta (β) 0,160. Oleh karena itu, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah variabel dominan tidak terbukti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut saran yang diberikan:

a) Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersamaan berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pitamas Indonusa.

Oleh karena itu, perusahaan disarankan terus memperkuat budaya organisasi yang positif, seperti nilai kerja sama, kedisiplinan, dan tanggung jawab, karena terbukti menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b) Bagi Manajemen

Meskipun Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap disarankan untuk memperhatikan aspek tersebut.

Misalnya dengan memperbaiki sistem penghargaan, memperluas peluang pengembangan karier, serta memperbaiki komunikasi internal, agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, atau lingkungan kerja. Selain itu, peneliti juga dianjurkan menggunakan metode penelitian lain seperti wawancara atau observasi, agar hasil yang diperoleh lebih mendalam dan menyeluruh.

