

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,622 + 0,515X_1 + 0,374 X_2$$

Yang berarti :

- a. Nilai konstanta sebesar 2,622 artinya pada saat variabel motivasi kerja dan budaya organisasi diabaikan oleh perusahaan maka nilai kepuasan kerja yang dimiliki karyawan adalah sebesar 2,622.
 - b. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,515 menyatakan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 0,515.
 - c. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,374 menyatakan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel budaya organisasi akan meningkatkan nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 0,374.
2. Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,545 yang berarti variabel motivasi kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Balimbingan sebesar 54,5% sedangkan sisanya 45,5% dijelaskan oleh variabel – variabel lain di luar model penelitian ini.

3. Setelah dilakukan Uji Hipotesis secara simultan (Uji F), variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan. Hal ini terlihat dari nilai $F_{hitung} (37,674) > F_{tabel} (3,14)$.
4. Setelah dilakukan Uji Hipotesis secara parsial (Uji t,) variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Balimbingan. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk masing-masing variabel bebas. Diperoleh nilai $t_{hitung} (6,129) > t_{tabel} (2,000)$ untuk variabel motivasi kerja dan $t_{hitung} (3,389) > t_{tabel} (2,000)$ untuk variabel budaya organisasi.

5.2 Saran

1. Peningkatan motivasi perlu dilakukan perusahaan terhadap karyawannya. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan cara pemberian motivasi dari pemimpin, pemimpin memberikan contoh yang baik bagi karyawan, penambahan kompensasi, pemberian bonus tepat waktu, mensejahterakan keluarga karyawan dan sebagainya.
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan penerapan budaya perusahaan yang dimiliki sehingga karyawan lebih memahami dan mengerti makna dari sebuah budaya organisasi yang harus dijaga oleh setiap anggota organisasi. Budaya perusahaan yang dilaksanakan dengan baik akan

menciptakan suasana kerja yang kondusif. Jika atasan menerapkan budaya organisasi dengan benar maka secara tidak langsung telah memberikan contoh kepada bawahannya untuk lebih menerapkan dan menjaga budaya organisasi yang ada pada perusahaan tempat mereka bekerja.

3. Motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan kedua variabel bebas dalam penelitian ini untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Karena kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja dan produktifitas perusahaan.
4. Kepada peneliti lain diharapkan dapat menambah faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti komunikasi, promosi, lingkungan kerja (fisik-non fisik), pengembangan karir dan lain-lain. Sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti untuk meningkatkan kepuasan kerja, karena dengan meningkatkan kepuasan kerja maka hasil kerja pun akan meningkat dan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan sehingga hasil penelitian lebih bermanfaat lagi.