

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi (Z) di PT Bina Pertiwi Surabaya *Branch* karena nilai *T Statistics* < T Tabel yaitu $1.152 < 2.003$.
2. Variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Z) di PT Bina Pertiwi Surabaya *Branch* karena nilai *T Statistics* > T Tabel yaitu $3.438 > 2.003$.
3. Variabel budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bina Pertiwi Surabaya *Branch* karena nilai *T Statistics* < T Tabel yaitu $1.670 < 2.003$.
4. Variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bina Pertiwi Surabaya *Branch* karena nilai *T Statistics* > T Tabel yaitu $2.867 > 2.003$.
5. Variabel komitmen organisasi (Z) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bina Pertiwi Surabaya *Branch* karena nilai *T Statistics* > T Tabel yaitu $2.731 > 2.003$.

6. Variabel budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) di PT Bina Pertiwi Surabaya *Branch* karena nilai *T Statistics* < T Tabel yaitu 1.168 < 2.003.
7. Variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) di PT Bina Pertiwi Surabaya *Branch* karena nilai *T Statistics* > T Tabel yaitu 2.448 > 2.003.

5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan pada penelitian Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak PT Bina Pertiwi Surabaya *Branch* untuk melakukan program peningkatan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan aspek budaya organisasi (*growth-mindset*), aspek kepuasan kerja (kesempatan promosi dan atasan), dan aspek komitmen organisasi (*continuance commitment* dan *normative commitment*).
2. Peneliti yang hendak melakukan penelitian lanjutan dapat menggunakan *software* tambahan sebagai perbandingan dalam implementasi metode *Structural Equation Modelling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) agar hasil penelitian yang didapatkan lebih akurat dan bervariasi.

3. Peneliti yang hendak melakukan penelitian yang berhubungan dengan kinerja karyawan diharapkan dapat memperluas variabel yang terlibat dengan mempertimbangkan keterikatan variabel yang masih berhubungan, selain budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.