

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan, bahwa :

1. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran kategori persepsi variabel.
 - a. Persepsi variabel Motivasi adalah baik sebesar 71,96%, hal ini berarti menolak hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Motivasi pada Toko Sinar Bangunan Kota Kupang, cukup baik
 - b. Persepsi variabel Budaya Organisasi adalah baik sebesar 73,10% hal ini berarti menolak hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi pada Toko Sinar Bangunan Kota Kupang, cukup baik;
 - c. Persepsi variabel Lingkungan Kerja adalah cukup baik sebesar 59,70%, hal ini berarti menerima hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja pada Toko Sinar Bangunan Kota Kupang, cukup baik; dan
 - d. Persepsi variabel Kepuasan Kerja adalah cukup baik sebesar 68,93%, hal ini berarti menerima hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja pada Toko Sinar Bangunan Kota Kupang, cukup baik.
2. Variabel Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Toko Sinar Bangunan.

3. Variabel Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Toko Sinar Bangunan Kota Kupang.
4. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 0,564 atau 56,4% artinya variabel Kepuasan Kerja karyawan pada Toko Sinar Bangunan Kota Kupang, merupakan kontribusi dari variabel Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 43,6% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, komunikasi kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Toko Sinar Bangunan Kota Kupang
 - a. Toko Sinar Bangunan Kota Kupang perlu meningkatkan Motivasi Karyawan dengan cara memberikan pujian atas kinerja dan janji akan dipromosikan ke pekerjaan yang lebih menantang atau ke jenjang yang lebih tinggi, agar karyawan merasa termotivasi dan memiliki tujuan yang jelas dalam pengembangan karir mereka. Dengan cara ini, Toko Sinar Bangunan dapat memperkuat semangat kerja karyawan, meningkatkan kualitas pelayanan, dan mendorong pertumbuhan positif di dalam karyawan.

- b. Meningkatkan Budaya Organisasi dengan cara memastikan adanya saluran komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan, serta antar karyawan itu sendiri. Selain itu, penting untuk selalu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan mendengarkan masukan mereka, agar menciptakan rasa kepemilikan dan keterlibatan yang kuat. Dengan demikian, dapat terbentuk lingkungan kerja yang kolaboratif, inovatif dan menghargai kontribusi setiap individu.
 - c. Meningkatkan lingkungan kerja Toko Sinar Bangunan Kota Kupang yaitu dengan cara mengadakan rekreasi dan ibadah bersama dengan mendatangkan Pendeta atau Pastor untuk melakukan sharing pengalaman, agar karyawan merasa nyaman dan saling bekerjasama saat bertugas.
2. Bagi peneliti selanjutnya.

Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian, hendaknya lebih memfokuskan pada variabel yang belum digunakan pada penelitian ini misalnya variabel kompensasi, komunikasi kerja, kepemimpinan dan lain-lain, sehingga dapat memberikan gambaran yang baru terhadap kepuasan kerja pada Toko Sinar Bangunan Kota Kupang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Augusty, Ferdinand. 2013. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk penulisan skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Edisi 4. Semarang: Universitas Diponegoro.

Leta, Levis, Rafael. 2013. Metode Penelitian Perilaku Petani. Yogyakarta: Ledalero.

Malayu, S. P. Hasibuan. 2007. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Asnawi, Nur. H. dan Dr. H. Masyhuri. 2011. Metodologi Riset Manajemen Pemasaran Malang: UIN-MALIKI PRESS.

Sedarmayanti. 2012, Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya, Bandung: Refika Aditama.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Susilo Martoyo. 1992, " Manajemen Sumber Daya Manusia", Yogyakarta, BPFE.

Tobari. 2016. Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah.
Yogyakarta: CV Budi Utama.

Jurnal / Skripsi :

Biantoro, Linda Chandra dan Ranto P Sihombing. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Antesedan. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, Vol. XI. No. 61-94.

Devita, Reni. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Implementasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Batanghari. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*. Hal. 115-126.

Fadillah, Bayu. Handoyo Djoko W Dan Agung Budiarmo. 2013. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang". *Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013*, Hal. 1-9.

Farisy, Hafizh. 2014. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan*

Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Usaha Rumah Makan (Studi Pada Karyawan Rumah Makan Geole). Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang. Hal. 14,20.

Fauzy, Rahmat. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Medan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Hal. 24,26,27.*

Kinanti, Bella. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nov Profab Di Kota Batam. Skripsi. Universitas Putera Batam. Hal. 21.*

Lina, Dewi. 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. Jurnal Riset akuntansi dan Bisnis 14 (1) : 63-75.*

Nadzifah, Lutfatul. 2018. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Pada Semangat Kerja Karyawan PT Industri Jamu Borobudur Semarang. Skripsi. Universitas Negeri Semarang. Hal. 20.*

Nisa, Rizma Ainun. 2022. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 232 Jakarta Dan SMPN 74 Jakarta (Studi Kasus Guru Pada SMPN 232 dan SMPN 74 Jakarta). Skripsi. Universitas Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Hal: 16.*

Nurjanah, Siti. 2020. Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Soka Cipta Niaga Bandung. Skripsi. Universitas Komputer Indonesia. Hal: 15.

Marayasa, Nyoman dan Anggi Fardila. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 2, No. 110-122.

Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, dan Muhammad Fahmi. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1):9—25.

Munawar, Muhamad Hadi. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Hal:37.

Paskanindia, Yosepha Wirani. 2019. Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan CV Cita Nasional. Skripsi. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. Hal: 3.

Sento, Yuvensius. 2022. Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print, Disiplin Kerja Dan Rewart Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Katolik Widya Mandira Kupang. Proposal. Universitas Katolik Widya Mandira Kupang. Hal.43,46,48-56.

- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Simanjuntak, Trinovela dan Vera Sylvia Saragi Sitio. 2021. Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. Vol. 2, No. 42-54.
- Sitorus, Memo. Togi Manalu dan Ira Andira. 2020. Pengaruh Kompetensi Dan Seleksi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Sumber Menara Lestari. *Tijarah*, Vol.1 no.120-128.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Mallikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol. 2 No.1 , 18-23.
- Suciani, Allail Niken, Edy Suwasono, Zaenul Muttaqien. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri. *Jurnal Ekomomi dan Manajemen*. Vol. 2, No.2-13.
- Syamsiah, Sri. 2017. Hubungan antara harga diri dengan motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit X di Yogyakarta. Skripsi. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Hal. 13-14.

Wiliandari, Yuli. 2015. Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*. Hal: 82-95.

Website:

[https://lmsspada.kemdikbud.go.id/mod/forum/discuss.php?
d=6356#:~:text=Hasibuan%20\(2003%2C%20h%20244\),yang%20dimiliki
%20oleh%20setiap%20orang.](https://lmsspada.kemdikbud.go.id/mod/forum/discuss.php?d=6356#:~:text=Hasibuan%20(2003%2C%20h%20244),yang%20dimiliki%20oleh%20setiap%20orang.)

<https://www.gurupendidikan.co.id/budaya-organisasi/>

<https://www.scribd.com/document/403035611/Organisasi-Toko-Bangunan>