

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Hasil analisis variabel budaya organisasi nilai tingkat capaian responden tertinggi pada indikator berorientasi pada hasil yaitu 78,40 dan secara keseluruhan indikator memiliki nilai yang baik dengan nilai tingkat capaian responden 76,49, kemudian variabel motivasi kerja nilai tingkat capaian responden tertinggi pada indikator peluang untuk maju, dan secara keseluruhan indikator memiliki nilai yang baik dengan nilai tingkat capaian responden 78,84, kemudian variabel gaya kepemimpinan nilai tingkat capaian responden tertinggi pada indikator telling yaitu 81,82, dan secara keseluruhan indikator memiliki nilai baik dengan nilai tingkat capaian responden 78,98, kemudian variabel kepuasan kerja nilai tingkat capaian responden tertinggi pada indikator yaitu 79,43, dan secara keseluruhan indikator memiliki nilai yang baik dengan nilai tingkat capaian responden 78,30. Variabel kinerja karyawan Nilai tingkat capaian responden tertinggi pada indikator berorientasi pada tim yaitu 80,11, dan secara keseluruhan indikator memiliki nilai yang baik dengan nilai tingkat capaian responden 79,02.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelindo Cabang Kupang.

3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Kupang.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelindo Cabang Kupang.
5. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Kupang.
6. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Cabang Kupang.
7. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelindo Cabang Kupang.
8. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Cabang Kupang.
9. Kepuasan kerja hanya memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Cabang Kupang.

## **5.2. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memainkan peran kunci dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Jika PT. Pelindo cabang Kupang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perubahan budaya organisasi, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan yaitu: keterlibatan karyawan, komunikasi efektif dengan Karyawan, pengakuan kerja Karyawan dan memberikan reward, pembinaan dan pengembangan Karaywan.

2. PT. Pelindo cabang Kupang perlu meningkatkan kinerja Karyawan melalui pengelolaan budaya organisasi dengan cara menjelaskan nilai-nilai inti perusahaan dengan jelas dan pastikan semua karyawan memahaminya. Nilai-nilai ini harus mencerminkan identitas dan misi perusahaan. Fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan positif. Pastikan bahwa karyawan merasa dihargai, didengar, dan memiliki ruang untuk berkembang, Implementasikan sistem penghargaan yang adil dan transparan.
3. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelindo Cabang Kupang, sehingga PT. Pelindo Cabang Kupang perlu memilih pemimpin yang mempraktikkan komunikasi terbuka dan transparan dengan karyawan. Memberikan informasi yang jelas mengenai tujuan, kebijakan, dan arah perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan dan pemahaman karyawan, menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, mendorong pengembangan karier Karyawan, Pemimpin dapat mengembangkan kemampuan fleksibilitas dan adaptabilitas dalam menghadapi perubahan.
4. Upaya yang harus dilakukan oleh PT. Pelindo Cabang Kupang untuk meningkatkan kepuasan kerja dan, pada gilirannya, kinerja karyawan di PT. Pelindo cabang Kupang yaitu melakukan survei kepuasan kerja Karyawan, menciptakan lingkungan yang positif, evaluasi kerja yang adil, memberikan Karyawan tanggung jawab atau otonomi, dan dukungan kepada Karyawan dalam melalui alokasi anggaran mengembangkan karir dengan studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi.

5. Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Cabang Kupang, sehingga organisasi tersebut perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap beberapa aspek, yaitu: analisis situasi, survei kepuasan karyawan, audit kepemimpinan, pelatihan kepemimpinan, adopsi gaya kepemimpinan yang sesuai.
6. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Pelindo Cabang Kupang, organisasi tersebut mungkin perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap beberapa aspek, yaitu: survei dan analisis kepuasan dan kinerja Karyawan, identifikasi harapan Karyawan, evaluasi program motivasi kerja, budayakan keterbukaan dan komunikasi.