

BAB V

PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang adalah sangat baik.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai t statistik sebesar $3,405 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,96$ dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja di dalam perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai t statistik sebesar $3,622 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,96$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai t statistik sebesar $1,551 < \text{nilai } t \text{ tabel } 1,96$ dan tingkat signifikan $0,121 > 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan tidak akan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai koefisien sebesar $-0,075$, nilai t statistik sebesar $1,709 < \text{nilai } t \text{ tabel } 1,96$ dan tingkat signifikan $0,088 > 0,05$. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja tidak akan berpengaruh bagi kinerja karyawan.
6. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai t statistik sebesar $0,438 < \text{nilai } t \text{ tabel } 1,96$ dan tingkat signifikan $0,661 > 0,05$. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan tidak akan berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan.
7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai t statistik sebesar $2,116 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,96$ dan tingkat signifikan $0,035 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik

kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

8. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai t statistik sebesar $3,649 >$ nilai t tabel $1,96$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.
9. Kepuasan kerja karyawan dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai t statistik sebesar $2,443 >$ nilai t tabel $1,96$ dan tingkat signifikan $0,015 < 0,05$. Hal ini berarti lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
10. Kepuasan kerja karyawan dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai t statistik sebesar $2,403 >$ nilai t tabel $1,96$ dan tingkat signifikan $0,017 < 0,05$. Hal ini berarti budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
11. Kepuasan kerja karyawan tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang. . Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai t

statistik sebesar $1,440 < \text{nilai } t \text{ tabel } 1,96 \text{ dan tingkat signifikan } 0,152 >$ 0,05. Hal ini berarti budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan namun tidak berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran yang bermanfaat sebagai berikut :

1. Kompensasi (gaji, insentif, tunjangan) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang, meskipun kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kinerja karyawan. Karena itu perusahaan harus meninjau kembali program pemberian kompensasi agar dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Sebaiknya kompensasi diberikan berdasarkan prestasi kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja (hubungan karyawan, keamanan kerja dan ruang gerak) PT. Pos Indonesia Cabang Kupang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun Lingkungan kerja yang ada selalu di perhatikan sesuai dengan kebutuhan para karyawan. Karena itu perusahaan harus meninjau kembali lingkungan kerja dalam perusahaan dan meningkatkannya.
3. Budaya organisasi (inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan) yang ada di PT. Pos Indonesia Cabang Kupang berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan . sehingga perusahaan harus meninjau kembali

budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan serta meningkatkan dan terus berinovasi sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan untuk peneliti selanjutnya. Penelitian berikutnya dapat menguji kembali variabel –variabel dalam penelitian ini yang memiliki hasil tidak signifikan.

Penelitian berikutnya dapat menambah atau mengganti variabel independent dalam model penelitian ini sehingga dapat diperoleh hasil penelitian terkait faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara lebih mendalam. Faktor yang ditambahkan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, loyalitas, komitmen, disiplin kerja dan faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAS PUSTAKA

Buku

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto Hartono. 2016. PartialLeast Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Ahmed. 2012. *Job Satisfaction of Bankers and its impact in Banking: A Case Study of Janata Bank. Journal ASA University Review*. 6 (2).
- Ahyari, Agus. 1994. Perencanaan Sistem produksi, Edisi Keempat, Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. 2007. *The Measurement and Antecedents of Affective, continuance , Commitment to the Organization. Journal OF Occupational psychology*, 1- 18.
- Amstrong dan Baron. 1998. *Performance Management*. London : Institute Of Personnel and Development.
- As'ad, Mohamad.2004. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Badri, Munir Sukoco. 2006. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Surabaya: Erlangga.
- Candiasa, I Made. 2004. Analisi Butir Disertai Aplikasi dengan SPSS, Singaraja: IKIP Negeri Singaraja.
- Chin, W. W. (1998).The Partial Least Squares Aproach to Structural EquationModeling. *Modern Methods for Business Research*,295, 336
- Colquitt, J.A., Lepine, A.J., & wesson, J.M. 2011. *Organizational Behavior*. New York : Mc. Graw Hill.
- Danang Sunyoto 2015. Manajemen dan Pengembangan sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for academic publishing Service.
- Dessle, Gary. 2009. Manajemen SDM: buku I. Jakart : Indeks

- Dharma , A. 2000. Manajemen Prestasi kerja. Edisi: Pertama. Jakarta : Rajawali.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam.2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS.Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani 2001 Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2002 .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumiperkasa
- _____. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- _____. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____. 2014. Manajemen sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jogiyanto. 2016. Teori Portofolio dan Analisis Investasi. Edisi Kesepuluh.Yogyakarta.
- Kaswan., (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan Bersaing organisasi, Graha Ilmu, Jakarta.
- Lako, Andreas, 2004. Kepemimpinan dan kinerja Organisasi isu teori dan Solusi. Yogyakarta: Amara Books.
- Liang Gie.1996. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta. Liberty Yogyakarta.
- Luthans. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan Bandung uet Remaja Rosdakarya.
- _____ 2005. Evaluasi kinerja Bandung: Refika Aditama.

- _____ 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardiana. 2005. Manajemen Produksi. Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Mathis & Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku Kedua.
- _____. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : salemba Empat.
- _____. 2006. *Human Resource management*. in D. Angelia, sumber Daya Manusia Jakarta : Salemba Empat
- Martoyo, sulio. 2015. Manajemen Sunberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Mondy R wayne. 2008. Manajemen sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif,. Cetakan ke-7. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi. 2007. Metode penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta;Gadjah Mada University Press, h.67.
- Nawawi. 2013. Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja , PT Fajar Iterpratama Mandri, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1996. Manjemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia.Riduwan. 2009.Metode dan Teknis Menyusun Tesis. Bandung: Alfabeta
- _____. 2001,Manajemen Personalialia, (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia.Riduwan. 2009.Metode dan Teknis Menyusun Tesis. Bandung: Alfabeta
- Noor, Juliansyah, 2014, Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen, Jakarta, PT Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Penggabean, S., Mutiara. · 2004. Manajemnan sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Rayadi. 2012. Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan kinerja Karyawan dan Perusahaan di kalbar. *Jurnal Eksos*. vol.8 No.2. Pontianak : AMIK Panca Bhakti
- Richard L. Hughes, Robert c. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. *leadership Enhancing the lessons OF Experience*, Alih Bahasa Putri Izzati. Jakarta & Salemba Humanika.
- Robbins. Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi : konsep, kontroversi, aplikasi*, Jilid 1. Edisi 8. Prenhalindo, Jakarta.
- _____ 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- _____ 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1* ed 12, Jakarta : Salemba Empat Hal 99.
- _____ 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-16. Jakarta : Salemba Empat.
- Robinson dan Corners. 2000 *Manajemen* (edisi 7). Jakarta: PT. Indeles Group Gramedia.
- Rumengan, R.J. 2002. *Budaya organisasi: Paradigma Manajemen yang Melejitkan kinerja* Jakarta : Usahawan.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____ 2009. *sumber daya manusia dan Produktivitas Kerja* Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2002. *kiat Meningkatkan Produktivitas kerja* Jakarta: Rineka cipta
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III, Yogyakarta: STIE YKPN

_____ 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE
YKPN

Sugiyono. 2007. Statistika untuk Peneliti. Bandung: Alfabeta.

_____. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT
Alfabet.

Sunyoto, Danang. 2011. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Jakarta : CAPS

Suwatno. Priansa, Donni Juni. 2014. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik
dan Bisnis. Bandung: Alfabeta

Wagner III, J. A., & Hollenbeck, J.R. (2010). *Organization Behavior, securing
competitive advantage Revised edition*. New York & Oxon: Rountledge.

Waluyo, 2011. Perpajakan Indonesia, Jakarta: Salemba Empat.

Waluyo, Minto 2011. Panduan dan Aplikasi Sruktural Equation Modeling untuk
Aplikasi Model dalam Penelitian Teknik Industri, Psikologi, Sosial dan
Manajemen. Jakarta: PT Indeks

Widarjono. 2013. Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya. Ekonosia. Jakarta.

Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2011. Generasi Baru Mengolah Data
Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi dengan
Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS. Salemba Infotek. Jakarta.

Jurnal

Ahmudi, Farida.N, Susanty.A, Purwaningsih.R.(2018). Pengaruh Motivasi Kerja,
Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ). Seminar Nasional
IENACO, 470-477

Anggita Dyah Safira. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan
Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi
Regional Jawa Tengah). Universitas Stikubank Semarang.

Ariana, Tresna wayan, I dan Riana, Gede. (2013). Pengaruh kepemimpinan,
Kompensasi dan disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan pada hotel

Cendana Resort & Spa Ubud Gianyar, 121 - 132. E-Journal Manajemen universitas udayana.

Ayu Rolinda. 2017. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya Perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada cv susan spa& resort bandungan

Dhermawan, dkk. 2012. Pengaruh Motivasi ,Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerja Umum Propinsi Bali. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. Universitas Udayana . Volumen 6 Nomor 2 Tahun 2012: 173

Eoh, Jeny. (2001) . Disertasi Pengaruh Budaya perusahaan, Gaya manajemen dan Pengembangan tim terhadap kinerja karyawan: Studi kasus di PT Semen Gresik dan PT Semen kupang, Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilme Politik Program Pascasarjana UI. Hal v.

Hanafi,Noer. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan PT. Petrokopindo Citra Selaras Gresik). Jurnal Ilmu Manajemen. Universitas Negeri Surabaya. Volume 4 Nomor 3 Tahun 2016: 1

Herdiany, Hapsari Dyah. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Hidayah, Nurul. 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta), Yogyakarta: Skripsi tidak diterbitkan.

kisworo, Bagus. 2012. Hubungan antara motivasi Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan kinerja pendidik dan Tenaga kependidikan sanggar kegiatan Belajar Eks Karisidean Semarang

Rojikin. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerjasebagai Variabel Intervening(Studi Pada Pt. Pln Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta). Universitas Negeri Semarang: Semarang

Thyophoida. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Perspektif*. 6(2), 98-110