

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan analisis dalam bab-bab sebelumnya maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus ini dibuktikan dari hasil uji parsial atau uji t ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel ($3,213 > 1,670$) maka t hitung di daerah tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga hipotesis pertama H_a diterima, bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi merupakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus ini dibuktikan dari hasil uji parsial atau uji t ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel ($2,995 > 1,670$) maka t hitung di daerah tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga hipotesis pertama H_a diterima, bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi merupakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus ini dibuktikan dari hasil uji parsial atau

uji t ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel ($2,067 > 1,670$) maka t hitung di daerah tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga hipotesis pertama H_a diterima, bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja merupakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

4. Terdapat pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus, hal ini terlihat dari hasil perhitungan F_{hitung} , yang menunjukkan nilai sebesar 9,011, F_{tabel} sebesar 2,76 atau ($9,011 > 2,76$) dengan tingkat probabilitas 0,000.
5. Faktor dominan dilihat dari nilai β pada uji koefisien yang dilihat dalam kolom *standardized* tertinggi. Dapat dilihat bahwa faktor variabel budaya organisasi (X_1) memiliki faktor dominan dimasing-masing faktor kedua variabel lain yaitu kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3). Dengan nilai koefisien determinasi 0,289. Dengan demikian 28,9% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, adapun saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya meliputi:

1. Agar kepuasan kerja karyawan meningkat maka perusahaan penting memperhatikan aspek budaya organisasi dengan cara melaksanakan peraturan, adanya jarak dengan atasan, memiliki kepercayaan, mempunyai

profesionalisme serta memiliki integrasi dalam bekerja karena akan memberikan energi dan sinergi antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

2. Perusahaan sebaiknya semakin meningkatkan bentuk pemberian penghargaan yang lebih baik lagi bagi karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat dengan cara pemberian *reward*, caranya dengan memberikan kompensasi finansial, seperti gaji, upah. Memberikan kompensasi finansial tidak langsung berupa program jamsostek dan memberikan kompensasi non finansial berupa tanggung jawab, adanya peluang promosi bagi karyawan yang berprestasi insentif dan bonus.
3. Untuk memperoleh hasil studi yang lebih baik dan akurat bagi selanjutnya, perlu dilakukan uji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan menambahkan variabel yang lebih banyak, seperti insentif, pelatihan dan penempatan jabatan struktur.