

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI KEBIJAKAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mataram Surya Visi Sinema. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mataram Surya Visi Sinema. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Mataram Surya Visi Sinema. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.
- 4) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Mataram Surya Visi Sinema. Dengan demikian hipotesis 4 diterima.

- 5) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mataram Surya Visi Sinema. Dengan demikian hipotesis 5 diterima.

5.2 Implikasi Kebijakan

Berdasarkan hasil pengujian terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, implikasi kebijakan yang dapat dijadikan masukan bagi pimpinan PT. Mataram Surya Visi Sinema antara lain sebagai berikut:

- 1) Mengacu pada deskripsi masing-masing deskriptif variabel yang masih pada kategori tinggi, diharapkan pimpinan PT. Mataram Surya Visi Sinema lebih menjaga dan meningkatkan indikator-indikator variabel agar deskripsin variabel meningkat dari kategori tinggi menjadi kategori sangat tinggi.
- 2) Mengacu pada hipotesis kedua yang memiliki nilai *path coefficient* paling dominan yaitu pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, disarankan bagi pimpinan untuk lebih meningkatkan indikator keteraturan dari variabel budaya organisasi yang dimiliki PT. Mataram Surya Visi Sinema agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat.

5.3 Saran

Penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan yang mungkin dapat menimbulkan hasil yang berbeda dalam penelitian. Untuk itu, beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan antara lain:

- 1) Penelitian yang akan datang disarankan agar mempertimbangkan data pendukung lain selain kuesioner seperti observasi dan wawancara keseluruhan untuk meningkatkan keyakinan atas jawaban responden dalam kuesioner.
- 2) Mengacu pada nilai indikator masing-masing variabel yang tertinggi yaitu “apakah pekerjaan anda menarik”. Hal ini dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti yang akan datang agar lebih diperdalam.
- 3) Pengukuran kinerja karyawan diperoleh dari hasil jawaban responden yang bersangkutan, sehingga adanya kemungkinan terjadi bias karena responden menilai kinerja sendiri. Untuk meminimalisir terjadinya bias penilaian kinerja, maka variabel kinerja dapat diukur dengan melihat catatan pada pihak perusahaan..