

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur, dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur. Dan hasil tersebut bahwa H_0 diterima dan (H_1 ditolak), dikarenakan Budaya Organisasi di dalam perusahaan meningkat maka Kinerja Karyawan ikut juga meningkat. Sehingga didalam perusahaan ini membentuk inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia dan berorientasi tim. Dengan ini karyawan juga harus meningkatkan penerapan budaya organisasi yang sudah di buat sesuai prosedur dengan sebgain seperti berpakaian rapi, berperilaku baik, disiplin absen dan lainnya. Agar membuat nilai-nilai yang diyakini dan dilaksanakan dengan sepenuh hati, sehingga dapat melahirkan Budaya Organisasi yang berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.
2. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur. Dan hasil tersebut bahwa H_0 ditolak dan (H_2 diterima), dikarenakan didalam perusahaan

tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang masih kurang terpenuhi atau kurang puas, seperti kurangnya kepuasan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan atau didalam lingkup perusahaan yang menyebabkan tingkat Kepuasan rendah, sehingga Kepuasan Karyawan harus menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja, agar mengakibatkan Kinerja Karyawan merasa puas atau peningkatan Kepuasan Kerja meningkat dan Kinerja Karyawan meningkat.

3. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur. Dan dari hasil tersebut bahwa H_0 ditolak dan (H_3 diterima), dikarenakan Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja mempunyai peran masing-masing yang harus dilakukan dan diterapkan satu sama lain, supaya budaya organisasi dan kepuasan kerja di perusahaan seimbang saling berpengaruh satu sama lain, agar selalu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

B. Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian ini dan dapat menjadi faktor agar dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

1. Jumlah sampel yang digunakan sangat minim dari jumlah total karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur, dikarenakan batasan ketersediaan responden dalam melakukan pengisian kuesioner yang kami berikan.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Dan terdapat faktor lain seperti faktor kejujuran dalam melakukan pengisian kuesioner.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur, disarankan yakni:

1. Dari hasil penelitian Budaya Organisasi PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur sudah diterapkan dengan baik lebih ditingkatkan lagi agar semakin meningkatkan rasa kekeluargaan dan keselarasan dalam bekerja sehingga dapat memberikan dampak terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.
2. Hendaknya PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur lebih meningkatkan kepuasan agar dapat memberikan dampak terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

3. Mengingat perkembangan Kinerja Karyawan sangat penting bagi perkembangan perusahaan, maka hendaknya dapat diterapkan lebih baik lagi seluruh faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga dapat mendukung kemajuan perusahaan di masa mendatang.