

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian yang diuraikan pada bab sebelumnya, akan diuraikan mengenai kesimpulan hasil penelitian ini dan dilanjutkan dengan saran kebijakan serta usulan penelitian selanjutnya.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan, hubungan antara variabel Budaya organisasi, Kompensasi, Work from home terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja
- b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai
- c. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja
- d. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai
- e. *Work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja
- f. *Work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai
- g. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai
- h. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah positif namun tidak signifikan
- i. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah positif namun tidak signifikan
- j. Pengaruh *Work from home* terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah positif namun tidak signifikan.

5.2. Saran

Secara umum persepsi responden penelitian atas variabel yang diteliti memiliki score diatas nilai tengahnya, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada isu yang serius untuk meningkatkan masing-masing variabel. Saran berikut lebih untuk menjadikan pendorong peningkatan Kepuasan kerja dan Kinerja pegawai dengan memperkuat hubungan antar variabel penelitian. Adapun saran kebijakan bagi organisasi untuk peningkatan Kepuasan kerja dan Kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Tidak signifikannya pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja maupun Kinerja pegawai, mungkin disebabkan pengelolaan Budaya organisasi perusahaan belum dilakukan secara terstruktur, perlu peningkatan peran pimpinan dalam setiap jenjang yang membawakan nilai budaya organisasi yang sama kepada setiap pegawai.
- b. Tidak signifikannya pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja maupun Kinerja pegawai, diduga disebabkan system penetapan besaran kompensasi masih bersifat prosedural belum memperhatikan secara gradual *reward and punishment* terhadap prestasi kerja pegawai. Disarankan didesain system kompensasi yang mempertimbangkan secara nyata kinerja pegawai.
- c. Tidak signifikannya pengaruh mediasi Kepuasan kerja dapat disebabkan pengelolaan budaya organisasi, Kompensasi, dan *Work from home* masih bersifat prosedural, tidak terstruktur mungkin disebabkan pengelolaan Budaya organisasi perusahaan belum dilakukan secara terstruktur, perlu peran pimpinan dalam setiap jenjang yang membawakan nilai budaya organisasi yang sama kepada setiap pegawai.

Sedangkan saran untuk penelitian dengan topik yang sama di masa yang akan datang adalah:

- a. Desain penelitian selanjutnya sebaiknya focus pada detail dimensi indikator pembentuk variabel independent sehingga dapat diketahui unsur yang dominan suatu variabel.

- b. Bagaimanapun penelitian ini dilakukan dalam situasi Pandemic, tidak signifikannya hubungan dimungkinkan dikarenakan situasi yang anomaly, sehingga perlu dilakukan penelitian yang sama pada saat kondisi pandemic sudah reda atau berakhir.