

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Sesuai dengan hasil penelitian diatas bahwasanya diketahui nilai t_{hitung} sebesar 8,243, sedangkan t_{tabel} 1,986, dimana $t_{hitung} 8,243 > t_{tabel} 1,986$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 berada lebih rendah pada $\alpha = 0,05$. Maka Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mendukung Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. artinya bahwa budaya yang dianut merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan, hal inilah yang dicerminkan dalam kebiasaan atau budaya yang ada pada Global Ikhwan. Ini artinya bahwa Budaya Organisasi melibatkan harapan, nilai dan sikap bersama. Hal tersebut memberikan pengaruh pada individu maupun kelompok dan proses organisasi untuk menunjang peningkatan kinerja perusahaan. Budaya yang kuat dapat digunakan sebagai tuntutan yang mengikat setiap karyawan, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi akan menciptakan peningkatan produktivitas dan kinerja.
2. Selanjutnya Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,482, sedangkan t_{tabel} 1,986, dimana $t_{hitung} 3,482 > t_{tabel} 1,986$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 berada lebih rendah pada $\alpha = 0,05$. hal ini mendukung Hipotesis Kedua yang menyatakan Kepuasan Kerja

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. pada dasarnya Kepuasan Kerja seseorang karyawan tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang dikatakan puas bila tidak ada kesenjangan (*difference*) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

3. Secara simultan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berhasil membuktikan adanya pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mendukung Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Mengingat pentingnya peranan Sumber Daya Manusia, maka Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Sumber Daya Manusianya dalam bekerja. Salah satunya adalah Budaya organisasi yang menganut konsep semata-mata mencari Keridhaan Ilahi dan hal lainnya dalam mendukung kegiatan Perusahaan seperti memberikan segala bentuk keinginan dari karyawan sehingga karyawan dapat terpengaruhi untuk bekerja sesuai standar dan mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka. Sementara itu, karyawan yang memperoleh Kepuasan kerja akan bekerja dengan maksimal sehingga dapat lebih meningkatkan Kinerjanya untuk menunjang keberhasilan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka Peneliti dapat memberikan saran yang dapat diberikan :

1. Perusahaan diharapkan tetap mempertahankan budaya organisasi yang sudah ada/terbentuk, seperti memberikan pendayagunaan fasilitas kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menjaga hubungan sesama karyawan baik dari kerja sama maupun dalam komunikasi. Dengan terciptanya budaya yang kondusif maka akan meningkatkan kinerja dari para karyawan pada PT.Global Ikhwan Pekanbaru.
2. Dengan memperhatikan konsep semata-mata mencari Keridhaan Allah semata, maka perusahaan diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi yang lebih kepada seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan guna untuk memupuk semangat dan loyalitas karyawan untuk lebih memperhatikan segala aktifitas dan maupun dalam hal kinerja.
3. Untuk para peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian lebih spesifik mengenai peningkatan kinerja dengan menambah variable-variabel lain dan menggunakan analisis yang berbeda.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yakni pada program Manajmen Sumber Daya Manusia.