

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan pada bab sebelumnya dengan total keseluruhan responden sebanyak 46 orang staff pada PT.X dan proses pengolahan data menggunakan spss 27, maka rumusan masalah yang telah disusun dapat terjawab sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja sebagai variabel independen pertama dinyatakan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, karyawan dapat lebih produktif dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga perusahaan dapat lebih cepat dalam mencapai tujuannya.
- b. Budaya organisasi sebagai variabel independen kedua dinyatakan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Dengan adanya budaya organisasi yang transparan serta positif di dalam perusahaan, hal ini dapat memberikan kontribusi positif karyawan terhadap seluruh kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c. Variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dinyatakan berpengaruh dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja.

5.2 Saran dan Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan beberapa implikasi teoritis yang memperkuat hasil penelitian berdasarkan penelitian terdahulu, sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen pertama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Suhali & Amelia (2022); Nurmayaputri & Gilang (2020) yang dimana pada penelitian tersebut menyatakan semakin kondusifnya lingkungan kerja di suatu perusahaan maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan terhadap suatu perusahaan.
- b. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi sebagai variabel independen kedua memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Mesfin et al (2020); Samsudin et al (2023) pada penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin transparan budaya organisasi dalam perusahaan maka semakin meningkatnya juga kepuasan kerja terhadap perusahaan.

5.2.2 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian maka didapatkan beberapa implikasi praktis yang dapat dikembangkan oleh PT.X, yaitu:

- a. Pada variabel lingkungan kerja, terdapat tiga indikator tertinggi pada jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) yaitu pertama, dihasilkan oleh item X1.1 yang menunjukkan adanya penerangan yang baik di ruang kantor (81%), item kedua, yaitu dihasilkan oleh X1.5 bahwa tidak adanya suara bising di tempat kerja yang dapat mengganggu pekerjaan kantor (76%), dan ketiga dihasilkan oleh item X1.5 yaitu pencahayaan lampu yang sangat memadai di ruang kantor (74%). Hal ini menegaskan bahwa pencahayaan yang optimal serta ketenangan dalam kantor memiliki dampak yang signifikan terhadap pengalaman kerja karyawan serta produktivitas karyawan yang nantinya akan berpengaruh positif dalam kepuasan kerja.
- b. Pada variabel budaya organisasi, terdapat tiga indikator tertinggi pada jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) yaitu pertama, dihasilkan oleh item X2.1 yang menunjukkan bahwa organisasi mendorong karyawan di tempat kerja untuk melakukan inovasi (100%), item kedua, yaitu dihasilkan oleh X2.2 bahwa organisasi sangat menghargai inovasi yang diusulkan karyawan (98%), dan ketiga dihasilkan oleh item X2.6 yaitu, organisasi selalu menetapkan pencapaian target tanpa melupakan sistem dan prosedur yang ada (98%). Hal ini menegaskan bahwa inovasi dan penghargaan terhadap karyawan memainkan peran penting dalam

keberhasilan perusahaan, sehingga hal tersebut dapat mendorong terjadinya kepuasan kerja karyawan.

- c. Pada variabel kepuasan kerja, terdapat tiga indikator tertinggi pada jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) yaitu pertama, dihasilkan oleh item Y1 yang menunjukkan bahwa gaji yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (100%), item kedua, yaitu dihasilkan oleh Y4 bahwa frekuensi kenaikan gaji di perusahaan sudah sesuai dengan harapan (98%), dan ketiga dihasilkan oleh item Y2 yaitu, sistem penggajian di dalam organisasi sesuai dengan sistem dan prosedur serta kesepakatan bersama (96%). Hal ini menandakan bahwa gaji yang diberikan oleh PT.X kepada karyawannya sudah sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

5.2.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan dan digunakan sebagai berikut:

- a. Dalam upaya memperkuat variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen pertama yang digunakan oleh peneliti, berdasarkan dari hasil penelitian bahwa masih terdapat beberapa karyawan PT.X yang masih merasa bahwa suasana di tempat kerja kurang damai sehingga dapat menghambat proses daya dalam bekerja, oleh karena itu PT.X dapat perlu memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung ketenangan dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan penyediaan

area relaksasi atau ruang tenang, sehingga dapat membantu mengurangi stres karyawan dan meningkatkan ketenangan di tempat kerja membuat ruang kedap suara, sehingga apabila ada karyawan yang merasa terganggu mereka dapat bekerja di ruangan tersebut. Dengan adanya ruangan relaksasi tersebut akan berdampak positif terhadap karyawan karena karyawan akan merasa lebih damai dalam melakukan pekerjaan, sehingga hal tersebut dapat membuat tujuan perusahaan lebih cepat tercapai.

- b. Dalam upaya memperkuat variabel budaya organisasi sebagai variabel independen kedua yang digunakan oleh peneliti, berdasarkan hasil penelitian bahwa beberapa karyawan merasa bahwa organisasi selalu memusatkan dalam melihat hasil daripada proses. Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus lebih mengedepankan pemahaman bahwa proses yang baik juga merupakan bagian penting dari pencapaian hasil yang berkualitas, yaitu dengan memberikan pelatihan kepada manajer dan pemimpin tim untuk lebih menghargai dan mendukung setiap tahap proses, bukan hanya fokus pada hasil akhir. Selain itu, PT.X dapat memperkenalkan sistem evaluasi yang mencakup penilaian terhadap proses kerja, bukan hanya hasil. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai atas upaya mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka
- c. Dalam upaya memperkuat variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen yang digunakan oleh peneliti, berdasarkan hasil dari penelitian

menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan PT.X yang merasa bahwa perusahaan belum menaikkan gaji karyawan setiap tahun. Oleh karena itu PT.X harus lebih transparansi mengenai kondisi keuangan secara rutin untuk memastikan apakah ada ruang untuk penyesuaian gaji, serta pastikan evaluasi kinerja dilakukan secara adil, sehingga karyawan merasa diakui atas kontribusinya. Ini juga dapat menjadi dasar untuk mempertimbangkan kenaikan gaji di masa depan, maka dari itu dengan adanya transparansi, komunikasi yang baik, dan usaha bersama untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil akan membantu menjaga hubungan baik meskipun kondisi ekonomi atau keuangan perusahaan sedang sulit.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa keterbatasan yang di alami selama melakukan penelitian, keterbatasan ini terdiri dari sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada staff atau karyawan tetap PT.X sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara luas untuk perusahaan lain ataupun industri yang berbeda. Jumlah sampel juga dapat mempengaruhi hasil penelitian tersebut.
- b. Keterbatasan akses ke sumber data tertentu yang membuat batasan referensi dan data pendukung yang dapat digunakan sebagai penguat temuan atau penelitian ini.

- c. Penelitian ini hanya menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data untuk penelitian ini terbatas. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan metode pengumpulan data seperti dilakukannya wawancara terhadap pihak-pihak yang berhubungan guna membuat penelitian menjadi lebih valid.

5.4 Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Dari kesimpulan dan keterbatasan pada penelitian ini, peneliti dapat memberikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya guna penyempurnaan penelitian, yaitu agar peneliti selanjutnya dapat mengembangkan lebih lanjut penelitian ini dengan menambahkan sampel yang lebih banyak agar hasilnya dapat digeneralisasikan secara luas. Dan juga berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang dimana hasil tersebut memiliki pengaruh yang kecil, oleh karena itu peneliti selanjutnya dapat menguji kembali dengan variabel yang sama dengan objek yang berbeda atau jumlah sampel yang lebih banyak atau dengan menambahkan variabel lain guna penyempurnaan penelitian ini.