

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang sudah dilakukan, penjabaran deskripsi data, analisis serta pembahasan data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa :

1. Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja secara signifikan. Jika semakin baik Budaya Organisasi maka semakin tinggi Kepuasan Kerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya.
2. Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja secara signifikan. Jika Kompensasi yang diberikan semakin sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya.
3. Pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang signifikan. Semakin baik Budaya Organisasi dan semakin sesuai Kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT ASABRI (Persero) semakin baik Budaya Organisasi dan semakin sesuai Kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi Kepuasan Kerja pada Karyawan. Oleh sebab itu, Perusahaan harus meningkatkan Budaya Organisasi dan Kompensasi agar dapat meningkatkan Kepuasan Kerja pada Karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti dua variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yaitu budaya organisasi dan kompensasi, jika dipelajari lebih lanjut, tidak hanya variabel budaya organisasi dan kompensasi saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi terdapat variabel lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan seperti, motivasi kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi, iklim organisasi, stres kerja, dan kinerja karyawan.

Beberapa variabel tersebut dapat dijadikan sebagai bahan penelitian selanjutnya untuk menjadi variabel bebas dalam meneliti kepuasan kerja pada karyawan. Sehingga penelitian mengenai kepuasan kerja pada karyawan tidak hanya pada budaya organisasi dan kompensasi, tetapi dapat berkembang melalui variabel lain dan penelitian selanjutnya dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan.

Dalam variabel budaya organisasi terdapat beberapa dimensi yang dapat diukur yaitu dimensi pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas. Namun,

dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan dimensi sampai pada keagresifan, untuk dimensi stabilitas pada budaya organisasi dapat menjadi bahan tambahan bagi penelitian selanjutnya, sehingga hasil penelitian mengenai budaya organisasi dapat lebih baik dan lebih sempurna.

Selanjutnya, variabel kompensasi peneliti menggunakan dimensi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Pada dimensi kompensasi langsung terdapat gaji, upah dan insentif, jika kompensasi tidak langsung terdapat tunjangan dan asuransi. Dimensi lain dalam variabel kompensasi terdapat dimensi kompensasi non finansial seperti pekerjaan dan lingkungan kerja, kompensasi non finansial juga dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya mengenai variabel kompensasi. Sehingga dalam penelitian dan pembahasan pada variabel kompensasi dapat lebih berkembang luas.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain :

1. Bagi Perusahaan, perusahaan ada baiknya lebih meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan terutama pada pekerjaan yang dikerjakan karyawan, perlu adanya pekerjaan yang menarik agar karyawan dapat berkembang dan kreatif. Selanjutnya, adanya budaya organisasi yang sedang dijalankan perusahaan saat ini, sekiranya dapat lebih meningkatkan budaya organisasi kedepannya, dan perusahaan lebih mampu mendorong karyawan terutama dalam keberanian mengambil risiko pada pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan dapat membangun keyakinan, keberanian, dan rasa percaya diri yang mantap pada diri karyawan guna mengatasi berbagai situasi tertentu dalam pekerjaan yang dilakukan. Sumber daya manusia merupakan hal utama yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Cara meningkatkan sumber daya manusia, perusahaan dapat mengadakan pelatihan di perusahaan mengenai kepercayaan diri dalam bekerja, atau simulasi dalam menghadapi pekerjaan yang berisiko baik di lapangan maupun pada saat pelayanan. Selain dua hal diatas, adapun kompensasi karyawan yang sudah baik, namun perlu di evaluasi kembali yaitu mengenai gaji karyawan. Beberapa karyawan merasa bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, namun ada beberapa karyawan yang merasa bahwa gaji yang diterima kiranya perlu

di evaluasi. Cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah mendata ulang kembali atau memeriksa kembali apakah gaji yang selama ini diterima karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya peneliti lebih meningkatkan kualitas penelitian, khususnya pada penelitian yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja pada karyawan. Diharapkan peneliti selanjutnya bisa dan mampu menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambahkan subjek penelitian maupun variabel lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja pada karyawan seperti, motivasi kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi, iklim organisasi, stres kerja, dan kinerja karyawan, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih menyeluruh.