

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di TMII maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} 5,833 > t_{tabel} 1,986$, artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} 3,885 > t_{tabel} 1,986$ artinya semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.
3. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja dengan nilai $F_{hitung} 39,925 > F_{tabel} 3,10$, artinya semakin tinggi motivasi kerja dan budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.

Nilai R^2 sebesar 0,465. Maka pengaruh dari motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar sebesar 46,5% dan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di TMII.

Dengan adanya kepuasan kerja, membuat karyawan dapat bekerja dengan giat. Sehingga perusahaan dapat lebih meningkatkan produktivitasnya. Sehingga perusahaan harus mempertahankan kepuasan kerja karyawannya. Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator kepuasan kerja dapat dilihat indikator terendah ada pada indikator gaji. Hal ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah karena gaji yang tidak sesuai dengan apa yang telah karyawan kerjakan.

Dengan motivasi kerja yang tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat. Sehingga perusahaan harus dapat meningkatkan atau mempertahankan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator dan sub indikator motivasi kerja dapat dilihat indikator terendah ada pada indikator faktor eksternal dan sub indikator yang paling rendah adalah supervisi. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja yang rendah dikarenakan rendahnya supervisi membuat karyawan kurang termotivasi atau kurang terdorong dalam bekerja lebih baik lagi karena mempunyai supervisor yang tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan.

Adapun variabel budaya organisasi dengan indikator yang terendah adalah stabilitas. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan kurang menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi. Sehingga para karyawan tidak bersemangat dalam bekerja dan karyawan tidak merasa puas dengan apa yang dikerjakannya.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi yang sudah dijelaskan diatas, maka penelitian memberikan saran untuk TMII yaitu:

1. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pada dirinya, selain karyawan pimpinan juga harus ikut serta dalam meningkatkan motivasi kerja pada diri karyawannya dengan cara memberi *reward* dan menghargai setiap ide-ide yang diberikan oleh karyawan. Dengan demikian, maka kepuasan kerja pada diri karyawan akan meningkat.
2. Perusahaan diharapkan memperkuat budaya organisasinya sehingga dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan dengan memberikan informasi secara transparan tentang budaya organisasi yang tersedia diperusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Diharapkan peneliti

selanjutnya dapat menambahkan subjek atau variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga penelitian selanjutnya dapat bervariasi dan beragam, dengan demikian kesimpulan yang diperoleh lebih menyeluruh.