

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Nutrifood Indonesia di Jakarta,” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Karyawan di PT. Nutrifood Indonesia mayoritas menyatakan setuju kalau mereka merasakan adanya budaya organisasi di dalam perusahaan. Secara umum dengan 61,34% yang menyatakan setuju, karyawan menganggap bahwa di perusahaan terdapat budaya organisasi. Sedangkan, komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan masih kurang baik menurut hasil kuesioner. Komitmen organisasi yang paling dirasakan oleh karyawan di perusahaan itu adalah komitmen Normatif. Komitmen organisasi pada PT. Nutrifood Indonesia secara umum dapat dikategorikan baik, terutama untuk komitmen normatif. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan merasa yakin dan wajib untuk loyal pada organisasi. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian sebesar 43,3% karyawan setuju kalau mereka merasa yakin terhadap komitmen normatif.
- b. Budaya Organisasi karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia cukup baik. Hal ini menunjukkan dari hasil penelitian variabel budaya

organisasi dengan dimensi budaya organisasi berorientasi pada karyawan sebesar 61,34% yang menyatakan menerima budaya organisasi di PT. Nutrifood Indonesia.

c. Dari hasil penelitian kepuasan kerja pada PT. Nutrifood Indonesia menunjukkan karyawan merasa ketidakpuasan sebesar 60% yang merasa ketidakpuasan sesama rekan kerja.

2. Terbukti secara empiris bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia.
3. Terbukti secara empiris bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia.
4. Terbukti secara empiris budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nutrifood Indonesia.

## **5.2 Saran**

Atas dasar temuan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka saran-saran yang diajukan oleh penulis sebagai berikut:

### **5.2.1 Saran-saran untuk PT. Nutrifood Indonesia**

1. Agar PT. Nutrifood indonesia mempertahankan kepuasan kerja yang sudah cukup baik. Namun pihak perusahaan harus lebih memperhatikan

apa yang terjadi pada karyawan seperti rekan kerja dan atasan, karena menurut hasil kuesioner yang disebarkan mereka kurang puas dengan faktor tersebut. Misalnya perusahaan harus mempunyai sistem penempatan rekan kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawannya, sehingga perusahaan sudah mengetahui potensi dan kekurangan karyawannya. Selain itu perusahaan bisa melakukan outbont bersama untuk menjadikan tim kerja yang solid.

2. Komitmen organisasi dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan komitmen organisasi perlu juga melakukan perbaikan pada kepuasan kerja karyawan. Terutama pada komitmen afektif, dimana karyawan merasa kurang merasa menginginkan berada di perusahaan PT. Nutrifood Indonesia, terutama di 3 bagian divisi yaitu divisi manufacturing, divisi sales & distribusi dan divisi marketing. Komitmen juga akan tercipta secara nyata apabila kepuasan kerja karyawan telah lebih dulu terpenuhi.
3. Perusahaan harus bisa meningkatkan budaya organisasi karyawan di PT. Nutrifood Indonesia. Perusahaan dapat meningkatkan budaya organisasi karyawan dengan meningkatkan faktor-faktor budaya organisasi yang kurang setuju sesuai dengan hasil penelitian seperti masalah tanggung jawab dan hasil pekerjaan. Terutam memberikan pelatihan bagi karyawan yang berusia muda 20-30 tahun.

### 5.2.1 Saran-saran untuk penelitian selanjutnya:

a. Berdasarkan hasil nilai determinasi untuk budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 53,3%. maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan, misalnya:

- Motivasi, untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai, sebaiknya pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya agar kepuasan kerja pegawainya menjadi tinggi, mengingat kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang bergantung pada tindakan mana individu menemukan saluran-saluran yang memadai untuk mewujudkan kemampuan, minat, ciri pribadi nilai-nilainya.

- Kompensasi, pemberian segala kompensasi sangatlah penting terhadap kepuasan kerja yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karena setiap pegawai mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai dengan pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan pegawai didalam melakukan pekerjaan.

- Lingkungan kerja, lingkungan kerja dapat diubah berdasarkan kebutuhan supaya pekerja dapat merasakan kepuasan dan bahkan dukungan didalam melakukan pekerjaan.