

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Jasa Angkasa Semesta, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja adalah suatu bentuk respon afektif atau respon emosional dari dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya, yang didasarkan pada penilaiannya terhadap berbagai aspek yang terkait dengan pekerjaannya dan juga didasarkan pada pengalamannya dalam melaksanakan pekerjaan tersebut di perusahaan yang bersangkutan.
2. Budaya organisasi adalah perekat organisasi yang mengikat anggota organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolik, yang dapat memotivasi perilaku inovatif dan cara kerja yang gigih serta terpola pada diri karyawan, di mana hal ini bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan secara individu maupun dalam kaitannya dengan kerjasama tim, yang berguna mengarahkan seluruh perilaku kerja karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan.

4. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh budaya organisasi adalah sebesar 44,36%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, berdasarkan hasil dari penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya, semakin lemah budaya organisasi di dalam perusahaan maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.
5. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, dari 7 dimensi dalam budaya organisasi, dimensi yang paling dominan adalah orientasi terhadap orang dengan presentase sebesar 14,89%. Sedangkan dari 5 dimensi kepuasan kerja, dimensi yang paling dominan adalah hubungan antar karyawan dengan presentase sebesar 21,22%.

B. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Jasa Angkasa Semesta. Implikasi yang didapatkan dari penelitian ini adalah:

1. Dimensi dengan skor paling rendah dalam penelitian ini adalah perhatian terhadap detail. Di mana dimensi ini merupakan dimensi dari budaya organisasi (variabel x). Hal ini berarti bahwa perusahaan kurang mendorong perilaku kerja karyawan yang selalu memperhatikan pekerjaannya secara detail. Baik dalam proses

pelaksanaannya, maupun pada hasil kerjanya. Kurangnya perhatian terhadap hal-hal detail dalam pekerjaan, akan menyebabkan kurangnya kualitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang bersangkutan. Hal ini tentu akan berakibat pada hal-hal lainnya dalam pekerjaan, diantaranya adalah penilaian kinerja yang kurang, hubungan yang tidak baik dengan atasan, tidak tercapainya target kerja, dan lain sebagainya.

2. Orientasi terhadap orang adalah dimensi budaya organisasi dengan skor paling besar. Hal ini mengandung implikasi bahwa perusahaan yang berorientasi pada orang-orang di dalam perusahaan akan memberikan kepuasan dan kenyamanan pada karyawan dalam bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan, perusahaan yang berorientasi pada orang akan senantiasa memberikan dukungan pada perilaku kerja karyawan yang positif dengan memberikan kepercayaan pada karyawan. Dengan demikian, maka karyawan akan selalu dibiasakan untuk berperilaku jujur, serta setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan selalu dihargai oleh perusahaan.
3. Hubungan antar karyawan adalah dimensi terbesar dalam variabel kepuasan kerja. Hal ini mengandung implikasi bahwa karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan-rekan kerja lainnya cenderung akan merasa lebih nyaman dan puas bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Berbeda dengan karyawan yang tidak memiliki

hubungan baik dengan karyawan lainnya, cenderung akan merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan tersebut.

4. Dimensi kepuasan kerja yang memiliki skor paling rendah adalah kesempatan promosi, dengan skor 19,11%. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan masih merasa bahwa perusahaan tidak menyediakan kesempatan promosi yang merata bagi seluruh karyawannya. Selain disebabkan oleh kesempatan promosi yang belum merata, hal ini juga dikarenakan karyawan merasa adanya kesulitan dalam mendapatkan promosi jabatan di perusahaan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah:

1. Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah budaya organisasi. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan harus mampu mendorong penerapan budaya organisasi agar lebih kuat dengan cara mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, serta memberikan contoh langsung melalui pimpinannya.
2. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan promosi yang merata bagi seluruh karyawannya. Selain itu, pihak perusahaan juga harus menyediakan informasi yang jelas kepada seluruh karyawan

mengenai kriteria promosi jabatan dan tersedianya kesempatan promosi, serta memberikan kemudahan bagi karyawan untuk mendapatkan promosi. Dengan demikian, maka kepuasan kerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan peningkatan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan.

3. Perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian lebih pada proses kerja karyawan, sehingga mampu mendorong karyawan untuk terbiasa bekerja dengan memperhatikan detail. Selain itu, kebiasaan untuk bekerja dengan memperhatikan detail juga dapat dicontohkan langsung oleh pimpinan. Dengan memberikan contoh langsung, maka karyawan juga akan mengikuti cara kerja yang demikian. Sehingga semakin banyak karyawan yang terbiasa bekerja dengan teliti, maka karyawan lainnya atau karyawan-karyawan baru juga akan turut terbiasa bekerja dengan memperhatikan detail pekerjaan dan hasilnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini lebih dalam lagi. Hal ini dapat dilakukan dengan menambahkan variabel lain atau dengan mengganti variabel x dalam penelitian ini dengan variabel lain yang juga berpengaruh pada kepuasan kerja,. Selain itu, bagi penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat mengadakan perbandingan pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan di perusahaan yang berbeda.
5. Bagi karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah diharapkan dapat bersikap lebih terbuka pada pimpinan untuk

membicarakan kendala yang mereka rasakan, dengan demikian maka pimpinan akan lebih mudah mengetahui faktor yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas. Selain itu, karyawan juga diharapkan dapat berpikir lebih terbuka pada setiap kemungkinan yang membuat perusahaan masih belum bisa memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah.