

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang baik senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya, yang didasarkan pada kesesuaian antara harapan yang timbul dengan apa yang diperolehnya yang dapat terlihat dari pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Dengan indikator tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan menerima tanggung jawab, upah yang diterima, kesempatan untuk maju di organisasi, bantuan teknis, dukungan perilaku, dan dukungan sosial.
2. Budaya organisasi adalah suatu nilai, kepercayaan, kebiasaan, dan norma yang sudah terbentuk lama dan yang dipegang oleh sebuah organisasi dari sejak organisasi tersebut terbentuk, tumbuh hingga berkembang dan digunakan sebagai panduan para anggota organisasi dalam berperilaku yang mencerminkan beberapa dimensi, yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas. Dengan indikator inovatif, berani mengambil resiko, kecermatan dan analisis, efek keberhasilan anggota organisasi, perusahaan fokus terhadap hasil, pekerjaan diorganisasikan kepada tim, bersifat agresif, kompetitif, dan mempertahankan kegiatan organisasi.

3. Motivasi adalah dorongan yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. yang mencerminkan indikator motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu, dan subindikatornya adalah internal dan eksternal. Motivasi yang dibahas lebih dalam adalah mengenai motivasi bekerja.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa:
 - a. Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari Budaya Organisasi (5,497) > t_{tabel} (2,02) maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
 - b. Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari Motivasi Kerja (4,926) > t_{tabel} (2,02) maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
 - c. Dapat diketahui F_{hitung} (44,115) > F_{tabel} (3,18), artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara serentak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
5. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, dapat disimpulkan:
 - a. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X_1) yang secara langsung mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) adalah $0,503^2 = 0,253$ atau 25,3%.
 - b. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X_2) yang secara langsung mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) adalah $0,450^2 = 0,202$ atau 20,2%.
 - c. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan dimoderatori oleh Motivasi Kerja (X_2) sebesar $\rho_{X_2X_1} \cdot \rho_{YX_2} = (0,384) \cdot (0,450) = 0,173$ atau 17,3%.

- d. Dengan demikian pengaruh total Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah $\rho_{yx_1} + (\rho_{x_1x_2} \cdot \rho_{yx_2}) = 0,503 + (0,384 \times 0,450) = 0,676$ atau 67,6%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja dapat memicu kepuasan kerja karyawan. Karena dengan budaya organisasi dan motivasi kerja yang tinggi, pada akhirnya kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi juga.

Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dari para karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja atas pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja, para karyawan akan merasa senang dalam bekerja. Selain itu juga perusahaan memberikan motivasi bagi karyawan seperti penghargaan berupa pemberian pujian ataupun pemilihan karyawan berprestasi, dan juga karyawan harus memiliki motivasi dari dalam dirinya, sehingga karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaannya yang sudah diberikan oleh perusahaan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah disampaikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Platon Niaga Berjangka, perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja karyawannya dengan memperbaiki budaya organisasi pada perusahaan. Budaya organisasi yang baik dan diterapkan oleh para karyawan akan memotivasi kerja sehingga kepuasan kerja karyawan tercapai.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, indikator tugas yang menarik memperoleh skor terendah sebesar 11,56%. Hal ini berarti karyawan kurang puas dengan pekerjaannya karena tugas yang diberikan kurang menarik dan jenis pekerjaan yang monoton. Perusahaan diharapkan memberikan pekerjaan yang lebih menantang dengan deskripsi pekerjaan yang lebih jelas agar karyawan tertarik dan termotivasi dalam bekerja.
3. Untuk meningkatkan budaya organisasi pada PT. Platon Niaga Berjangka, indikator kompetitif masih tergolong rendah. Hal ini berarti sikap berkompetisi dalam bekerja sangatlah rendah, Para karyawan diharapkan lebih agresif dan kompetitif dalam bekerja guna memajukan perusahaan agar tercapai kepuasannya.
4. Untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan PT. Platon Niaga Berjangka, perusahaan harus bisa meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan secara

objektif dan adil, kondisi kerja yang lebih baik dan supervisi teknis yang memadai agar karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat lagi.

5. Berdasarkan permasalahan yang ada di PT. Platon Niaga Berjangka, tingkat promosi pekerjaan pada karyawan sangat rendah. Hal ini dapat dilihat pada data promosi yang ada di hal 4. Karena promosi karyawan sangatlah rendah dari tahun ke tahun, karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan lebih memperhatikan promosi kerja bagi para karyawan. Dengan adanya promosi kerja yang dirasakan adil dari perusahaan, maka karyawan akan merasa senang dan termotivasi dalam bekerja. Dengan begitu karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.
6. Berdasarkan permasalahan rendahnya motivasi dalam bekerja pada karyawan PT Platon Niaga Berjangka yang dapat dilihat pada tabel keterlambatan karyawan di hal. 6 pada latar belakang masalah, maka para karyawan diharapkan dapat menyadari bahwa motivasi dalam dirinya sendiri merupakan hal penting dalam bekerja. Kebutuhan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan semakin tingginya tingkat kebutuhan yang dirasakan oleh karyawan, para karyawan akan memacu dirinya sendiri untuk bekerja lebih baik dan memiliki prestasi yang tinggi agar kebutuhan hidup yang dimiliki dapat terpenuhi.