

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi data, hasil penelitian, dan analisa data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terkait pembahasan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT OOCL Jakarta maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil kalkulasi koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 91,96 persen terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun 8,04 persen kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan analisa indikator pada variabel kepuasan kerja, indikator yang memberikan kontribusi terbesar adalah indikator gaji/upah sebesar 20,39 persen. Selain itu, indikator yang memberikan kontribusi terkecil pada variabel kepuasan kerja adalah rekan kerja yakni sebesar 19,53 persen.
3. Hasil uji keberartian korelasi (uji t) didapatkan t_{hitung} sebesar 32,96 serta nilai t_{tabel} sebesar 1,9598. Hal tersebut memberikan makna bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Maka dari itu dapat dinyatakan apabila semakin tinggi tingkat budaya organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Begitu pun sebaliknya, apabila tingkat budaya organisasi rendah maka tingkat kepuasan kerja akan semakin rendah.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, maka implikasi dari penelitian ini adalah budaya organisasi mempunyai kontribusi sangat penting dalam kepuasan kerja karyawan di PT OOCL Jakarta. Budaya organisasi yang suportif serta baik akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawan. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata hitung skor indikator budaya organisasi, indikator yang memiliki persentase tertinggi yaitu orientasi individu sebesar 14,5 persen. Hal ini memberikan makna bahwa karyawan menganggap orientasi individu dalam budaya organisasi perusahaan adalah hal yang utama.

Indikator yang memiliki persentase terendah yaitu indikator stabilitas sebesar 14,04 persen dengan skor pernyataan terendah pada pernyataan nomor 31 yang berisi “Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik”. Hal tersebut berarti bahwa karyawan merasa tidak terlalu dihargai dan mereka menganggap diri mereka sebagai alat untuk memperoleh keuntungan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang baik.

Upaya yang dapat dilakukan untuk membuat karyawan merasa dihargai serta dapat menganggap diri mereka bukan merupakan alat untuk memperoleh keuntungan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang baik adalah dengan cara memberikan mereka apresiasi terhadap hasil kerja mereka. Apresiasi tersebut dapat berupa pujian atau bonus kepada karyawan. Hal tersebut akan membuat karyawan merasa diri mereka dihargai dan tidak menganggap diri mereka

sebagai alat untuk memperoleh keuntungan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang baik.

Meskipun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, namun ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah disampaikan di atas, adapun saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Berdasarkan hasil perhitungan pada skor indikator variabel kepuasan kerja, skor terendah dimiliki oleh indikator rekan kerja. Peneliti menyarankan agar perusahaan membuat acara yang dapat mengeratkan hubungan interpersonal antar karyawan seperti *gathering* untuk meningkatkan rasa kekeluargaan diantara para karyawan PT OOCL Jakarta.
2. Berdasarkan hasil perhitungan pada skor indikator variabel budaya organisasi, skor terendah dimiliki oleh indikator stabilitas. Peneliti menyarankan agar perusahaan lebih meningkatkan stabilitas perusahaan melalui memberikan visi misi yang definitif kepada karyawan mengenai perusahaan kedepannya serta meyakinkan karyawan bahwa perusahaan PT OOCL Jakarta adalah tempat yang tepat untuk membangun karier.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan meneliti faktor-faktor lain selain budaya organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk memperkaya khazanah ilmu pengetahuan.