

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian teori, hasil penelitian, dan pengujian hipotesis yang dilaksanakan mengenai hubungan antara persepsi budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada umumnya karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima Bandung memiliki persepsi akan Budaya Organisasi yang cukup atau berada pada kategori sedang
2. Karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima Bandung memiliki kepuasan kerja yang cukup baik atau berada pada kategori sedang
3. Karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima Bandung memiliki keterikatan kerja yang cukup atau berada pada kategori sedang
4. Terdapat hubungan yang rendah dan signifikan antara budaya organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima Bandung. Hal ini menunjukkan budaya organisasi tidak berkontribusi besar terhadap keterikatan kerja
5. Terdapat hubungan yang rendah dan signifikan antara kepuasan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berkontribusi besar terhadap keterikatan kerja
6. Tidak terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan. Hal ini dikarenakan hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan keterikatan kerja termasuk pada kategori rendah. Walaupun begitu, kepuasan kerja lebih besar kontribusinya terhadap keterikatan kerja dibandingkan dengan budaya organisasi.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, rekomendasi yang dapat diberikan kepada beberapa pihak adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan data yang didapatkan diketahui bahwa persepsi budaya organisasi yang dimiliki karyawan berada pada kategori sedang. Oleh karena itu sebaiknya pihak perusahaan upaya untuk meningkatkan budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan melalui aturan dan norma yang berlaku maupun melalui kebiasaan dalam melaksanakan pekerjaan. Perusahaan juga bisa mengadakan pelatihan guna memotivasi karyawan dan mengingatkan kembali mengenai visi dan misi perusahaan.
- b. Pada hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berada pada kategori sedang. Untuk itu perusahaan sebaiknya melakukan upaya untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan baik dalam hal materi maupun non materi. Gaji yang diterima karyawan bukan menjadi satu-satunya pengukur kepuasan kerja karyawan. Selain imbalan berupa materi, imbalan non materi berupa *feedback* baik yang diberikan atasan maupun rekan kerja juga dapat meningkatkan rasa puas pada diri karyawan. Selain itu, karyawan juga akan merasa lebih puas apabila mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar.
- c. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa keterikatan kerja karyawan berada pada kategori sedang. Pihak perusahaan dapat melakukan survey mengenai keterikatan kerja kepada karyawan untuk melihat *feedback* dari karyawan serta menggunakan hasil survey tersebut untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Ini akan

membuat karyawan merasa didengarkan oleh perusahaan yang dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun rekomendasi yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya adalah melakukan penelitian yang lebih spesifik lagi yaitu dengan meneliti persepsi budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun keterikatan kerja pada tingkat jabatan tertentu seperti direktur, manajer, atau jabatan spesifik lainnya. Bagi peneliti lain juga dapat memperdalam mengenai keterikatan kerja dengan cara mencari variabel-variabel lain yang berhubungan dengan keterikatan kerja.

Selain itu, diharapkan untuk melakukan teknik pengumpulan data yang lebih lengkap seperti observasi dan wawancara untuk lebih melengkapi informasi mengenai penelitian yang dilakukan, serta mencari referensi yang lebih baik dan lebih banyak lagi guna menunjang penelitian serupa