

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung yang bertempat di kompleks PTT Jalan Mohammad Toha no. 77 Bandung, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pembahasan maka kondisi budaya organisasi yang ada pada Divisi MSDM PT. INTI (Persero) Bandung ada pada keadaan yang kondusif dan kuat, gambaran budaya organisasi tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap rincian, orientasi pada hasil, orientasi individu, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan. Indikator yang memiliki persentase yang paling tinggi yaitu indikator keagresifan, kemudian urutan selanjutnya indikator orientasi pada tim, indikator kemantapan, indikator inovasi dan pengambilan resiko, indikator Perhatian pada rincian, dan indikator yang memiliki persentase paling rendah yaitu orientasi individu. Urutan tersebut menunjukkan bahwa dalam beberapa aspek penerapan budaya organisasi sudah berjalan. Namun dilihat dari indikator lainnya seperti: indikator orientasi individu seperti peluang mendapatkan pendidikan dan latihan, peluang melanjutkan studi dan kurangnya pemberian penghargaan atas tugas yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa budaya organisasi pada instansi ini belum diterapkan dengan optimal.

2. Berdasarkan pembahasan mengenai tingkat pencapaian kepuasan kerja karyawan maka tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori tinggi. Kepuasan kerja karyawan berada pada kontinum tinggi artinya karyawan menerima apa yang telah diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator-indikator kepuasan kerja karyawan dari yang paling tinggi sampai yang paling rendah yaitu faktor sosial, faktor fisik, faktor psikologis dan faktor finansial. Indikator yang memiliki persentase paling tinggi yaitu faktor sosial ditunjukkan oleh terbinanya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan, dan dengan sesama rekan kerja. Indikator yang memiliki persentase paling rendah yaitu indikator finansial, ditunjukkan dengan kurangnya pemberian gaji dan insentif, layanan kesehatan, jaminan sosial, tunjangan, dan promosi jabatan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan korelasi positif dan berada pada kategori tinggi. Artinya semakin kuat dan diterima budaya organisasi berada pada posisi sedang dan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan pembahasan, hasil penelitian dan kesimpulan diatas, dapat diketahui indikator budaya organisasi yang paling lemah berada pada orientasi individu, dan untuk kepuasan kerja karyawan yang paling rendah berada pada faktor finansial, maka dari itu penulis mengungkapkan beberapa saran yang dapat digunakan untuk memperbaiki keadaan budaya organisasi pada PT. INTI (Persero) Bandung sebagai berikut :

1. Dalam budaya organisasi indikator yang paling rendah yaitu indikator orientasi individu atau orientasi manusia. Orientasi individu yaitu sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu melalui pemberdayaan karyawan, ada tidaknya persetujuan atasan, kesempatan yang diberikan atasan untuk belajar terus menerus, diperbolehkan atau tidak diperbolehkan adanya kritik dan saran, serta sistem penghargaan yang jelas. Dalam orientasi individu perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan kesempatan untuk program pendidikan dan latihan, melanjutkan, juga memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah melaksanakan tugasnya. Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan maka diperlukan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang lebih fokus untuk meningkatkan kompetensi dan dilaksanakan secara berkelanjutan. karyawan bisa ikut dalam kursus, lokakarya, seminar, dan lain sebagainya yang bermanfaat bagi kemajuan instansi.

2. Dukungan dan pengawasan manajemen harus ditingkatkan agar karyawan lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat meningkatkan hasil kerjanya. Dukungan bisa dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, penghargaan bisa berupa pujian atau kompensasi lain seperti piala, atau berupa uang. Pengawasan bisa dilakukan dengan melakukan SIDAK ke setiap bagian, dan memberikan sanksi yang lebih tegas bagi pelanggar peraturan, dimulai dengan surat pemberitahuan sampai pemberhentian kerja.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan kembali segala macam faktor finansial kepada para karyawannya. Dengan cara memberikan sistem pemberian insentif berdasarkan dengan penilaian prestasi, tingkat pendidikan, jabatan dan masa pegawai, layanan kesehatan yang diberikan harus ditingkatkan misalnya dengan memberikan fasilitas kesehatan gratis pada beberapa rumah sakit, jaminan sosial, mempermudah sistem promosi jabatan untuk para karyawannya, dan pemberian tunjangan-tunjangan lainnya.