

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN.**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisa data dan penjelasan yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung yang bertempat di Jl. Badak Singa No.10 Kota Bandung 40132, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian secara umum kondisi budaya organisasi yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung ada pada keadaan yang kondusif dan kuat. Hal tersebut ditandai oleh adanya tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian. Mereka secara umum telah memahami, menerima serta mampu beradaptasi dengan budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan. Budaya organisasi ini berada pada kategori tinggi, ini berarti bahwa masing-masing indikator dalam dimensi ini sudah dilaksanakan dengan baik namun perlu ditingkatkan lagi. Hal ini ditunjukkan oleh beberapa pegawai yang telah memahami nilai-nilai budaya organisasi yang tercantum dalam nilai-nilai budaya kerja PDAM Kota Bandung yang diaplikasikan dan dijadikan pegangan dalam bertingkah laku melalui bentuk perilaku pimpinan dan pegawai PDAM Kota Bandung.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data tingkat pencapaian kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan telah mendekati maksimal. Berada pada kategori tinggi,

artinya pegawai merespon positif terhadap pertanyaan kuesioner mengenai kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja berada pada kontinum tinggi artinya pegawai menerima apa yang telah diberikan oleh perusahaan dapat dilihat dari indikator-indikator kepuasan kerja pegawai yaitu faktor psikologik, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial.

3. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan korelasi positif dan berada pada kategori tinggi. Artinya semakin kuat dan diterima budaya organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi berada pada posisi sedang dan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja pegawai.

## **5.2 Saran-saran**

Berdasarkan pembahasan, hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat digunakan untuk memperbaiki keadaan budaya organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung sebagai berikut:

1. Untuk menciptakan budaya organisasi yang baik dan dapat diterima oleh semua pihak, maka perlu dipertimbangkan saran dan masukan dari semua pihak. Hal ini dimaksudkan untuk perbaikan budaya organisasi yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan organisasi maupun perubahan jaman. Budaya organisasi juga harus kondusif dapat dibangun melalui komunikasi yang terbuka

antara atasan dan bawahan atau komunikasi yang terjalin antar pegawai itu sendiri, atau Hal lain yaitu sikap pimpinan yang lebih memperhatikan pegawainya, memberikan ruang kepada pegawai untuk bisa menyampaikan saran, pendapat, keluhan serta masalah yang mereka hadapi di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selalu melibatkan dan mendengarkan ide-ide baru atau gagasan-gagasan dari pegawai dalam mencari solusi dari setiap masalah yang dihadapi oleh perusahaan

2. Menanamkan budaya organisasi perlu secara terinci dan menyeluruh guna menghindari terjadinya kesalahpahaman antar pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan atasan. Bentuk atau caranya dapat dituangkan melalui pembinaan diklat atau seminar maupun penyebaran leaflet ditempat yang strategis seperti papan pengumuman, bisa melalui dengan kotak saran yang diletakkan pada tempat yang strategis, dan mudah dijangkau.
3. Budaya Organisasi yang sudah ada hendaknya diterapkan di seluruh ruang lingkup perusahaan, perlu juga diterapkan di luar jam kerja. Hal tersebut bertujuan agar kedekatan antara pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan atasan dapat dijaga sehingga kepuasan kerja pegawai dapat tercapai.