

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan pembahasan maka kondisi budaya organisasi yang ada pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung ada pada kategori kondusif. Gambaran Budaya Organisasi pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu, (1) Inovasi dan Pengambilan resiko, (2) Perhatian Kepada Detail, (3) Orientasi Hasil, (4) Orientasi Orang, (5) Orientasi Tim, (6) Agresivitas, dan (7) Kemantapan. Indikator yang memiliki persentase yang paling tinggi yaitu indikator agresivitas, kemudian urutan selanjutnya indikator orientasi tim, indikator kemantapan, indikator inovasi dan pengambilan resiko, indikator perhatian kepada detail, orientasi hasil dan indikator yang memiliki persentase paling rendah yaitu orientasi orang. Urutan tersebut menunjukkan bahwa dalam beberapa aspek penerapan budaya organisasi sudah berjalan. Namun dilihat dari indikator lainnya seperti: indikator orientasi orang 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 secara optimal.

2. Berdasarkan pembahasan mengenai tingkat pencapaian kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung maka, tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan perhitungan hasil skor kriterium 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 (1) Gaji/Upah, (2) Promosi, (3) Rekan Kerja, (4) Pengawasan, dan (5) Pekerjaan itu sendiri. Setelah adanya dampak teknologi informasi yang mempengaruhi sistem manajemen pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung membuat karyawan menjadi bosan dalam bekerja dan pekerjaan menjadi lebih sederhana karena pekerjaan tidak menantang sehingga tidak banyak kegiatan yang harus dikerjakan dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang suka absen, karyawan meninggalkan kantor (pulang) sebelum waktunya hal ini akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data Budaya Organisasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji signifikan dan perhitungan determinasi. Hal ini menunjukkan semakin kuat dan diterima budaya

organisasi berada pada posisi sedang dan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan merujuk kepada persentase jawaban responden pada setiap indikator, saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki persentase terendah diantara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Indikator Orientasi Orang dalam variabel Budaya Organisasi memiliki skor kriterium paling rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya. Rendahnya skor kriterium ini, perlu ada 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 orang 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, dan lain sebagainya yang bermanfaat bagi kemajuan instansi.

2. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada kepuasan kerja karyawan, indikator pekerjaan itu sendiri alternatif memiliki persentase paling rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya. Upaya yang dapat dilakukan adalah perusahaan harus melakukan perbaikan dalam lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja optimal dan evaluasi bagi karyawan sendiri sebagai perwujudan untuk peningkatan produktifitas.
3. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan variabel yang lebih banyak dan ukuran sampel yang lebih besar.

