

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bareleng karya kota kupang.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bareleng karya kota kupang.

5.2 Implikasi Teoritis

Impilkasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang dapat menjelaskan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga penelitian ini bisa berguna dan bisa dijadikan referensi untuk penelitian kedepan. Berikut ini dijelaskan implikasi teoritis dalam penelitian berdasarkan kerangka dasar penelitian ini.

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bareleng Karya Kota Kupang Hal ini menunjukkan bahwa uji yang didapatkan sejalan dengan teori. Budaya organisasi sendiri mempunyai peran dalam kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang kondusif

akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat (Wirawan 2014) bahwa budaya organisasi menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi karyawan. Hal ini didukung oleh Robbins (2008) dalam penelitian bestari mengemukakan beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memeberikan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan, umpan baik dari pekerjaan yang berhubungan dengan aturan-aturan yang ditentukan oleh perusahaan yang terbentuk dari budaya organisasi diperusahaan itu sendiri. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Bestari Situmorang (2020) dengan judul pangaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Surya Damai Agrindo Kabupaten Bangkalis.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Barelang Karya Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai dengan teori, Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja lebih meningkat. Wibowo (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini didukung oleh Luthans (2009) Seorang memiliki komitmen yang paling tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya cenderung orang tersebut akan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja akan lebih baik ketika didalam suatu organisasi para

pekerjaannya memiliki komitmen organisasional yang tinggi sehingga dapat bekerja dengan baik dan nyaman.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang digunakan adalah Annisa Wulandari (2022) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru.

1.1. Implikasi Terapan

Melalui penelitian ini, penulis menyampaikan beberapa saran yang kiranya dapat membantu pihak PT. Barelang karya kota kupang sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis menyatakan bahwa Budaya organisasi dan Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT Barelang Karya Kota Kupang.

- a. Dilihat dari budaya organisas sebagai nilai indeks tertinggi terdapat pada indikator dalam mengerjakan pekerjaan saya selalu tekun dengan, oleh karena itu perusahaan harus melihat karyawan dalam bekerja agar selalu mempertahankan ketekunanya, dan nilai indeks terendah pada indikator dalam mengerjakan pekerjaan saya selalu sabar melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan , oleh karena itu perusahaan harus lebih melihat kesabaran karyawan dalam bekerja agar apa yang dikerjakan dapat selesai dengan baik.

- b. Dilihat dari komitmen organisasi nilai indeks tertinggi terdapa pada indikator dalam bekerja saya selalau di terima dalam organisasi oleh karena itu perusahaan harus menerima setiap hasil kerja karyawan agara mereka lebih giat dalam bekerja, dan nilai indeks terendah pada indikator dalam melaksanakan tugas apapun yang saya kerjakan tanpa mempertahankan hal lain dan saya rela menerima waktu kerjanya sesuai dengan peraturan di oranisasi, oleh karena itu perusahaan lebih melihat pekerjaan karyawan apakah mereka rela menerima setiap pekerjaan yang dikerjakan.
- c. Dilihat dari kepuasan kerja karyawan nilai indeks tertinggi terdapat pada indikator yaitu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya selalu di evaluasi oleh pimpinan, oleh karena itu perusahaan harus menjaga dan lebih mengembangkan setiap pekerjaan agar ketika pimpinan melakukan evaluasi mendapatkan hasil yang baik dari setiap pekerjaan dan nilai indeks terendah pada indikator yaitu saya menerima pekerjaan sesuai kompetensi dan kapasitas, oleh karena itu perusahaan harus melihat setiap pekerjaan apakah seduh sesuai dengan kempetensi dan kapasitasnya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka semakin baik budaya organisasi dan komitmen organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

2. Impilikasi Akademik

Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya, agar melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lainnya yang tidak di teliti oleh penulis, sehingga dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, contoh kompetensi karyawan.