

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara positif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa simpulan sebagai berikut :

- Hipotesis 1 didukung :

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan ($b = 0.560$; $p < 0.05$; Lihat Tabel 4.13). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Davis dan Newstrom, 1996; Klara, 2007) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin baik dan cocok budaya sebuah organisasi akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi birokratif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan ($b = 0.359$; $p < 0.05$; Lihat Tabel 4.13). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya (Berson, Oreg, dan Dvir, 2008; Manos dan Tayib, 2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi birokratif berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Tetapi pada penelitian Aldhuwaihi, Shee dan Stanton (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi birokratif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan ($b = 0.417$; $p < 0.05$; Lihat Tabel 4.13). Hasil penelitian ini

mendukung (Lok dan Crawford, 1999; Berson, Oreg, dan Dvir, 2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi suportif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan ($b = 0.398$; $p < 0.05$; Lihat Tabel 4.13). Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya (Bhargava dan Kelkar, 2000; Berson, Oreg, dan Dvir, 2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi suportif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

- Hipotesis 2 didukung :

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi ($b = 0.398$; $p < 0.05$; Lihat Tabel 4.14). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Jaivisarn, 2010; Simosi dan Xenikou, 2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Budaya organisasi birokratif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi ($b = 0.229$; $p < 0.05$; Lihat Tabel 4.14). Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya Nystrom (1993) yang menyatakan bahwa budaya organisasi birokratif berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Budaya organisasi inovatif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi ($b = 0.248$; $p < 0.05$; Lihat Tabel 4.14). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Lok dan Crawford, 1999; Simosi dan Xenikou, 2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi inovatif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Budaya organisasi inovatif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi ($b = 0.357$; $p < 0.05$; Lihat Tabel 4.14). Hasil penelitian ini mendukung

penelitian sebelumnya (Lok dan Crawford, 1999; Simosi dan Xenikou, 2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi inovatif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil dari penelitian ini (Tabel 4.13 dan 4.14) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara positif. Oleh sebab itu, jika PT. Korindo Heavy Industri mengharapkan para karyawannya puas dan komitmen terhadap organisasi, maka perusahaan harus mempertimbangkan hal-hal berikut :

- Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan dalam penekanan budayanya. Karena meskipun budaya birokratif berpengaruh positif terhadap kepuasan dan komitmen organisasi tetapi itu tidak terlalu besar pengaruhnya. Untuk lebih meningkatkan kepuasan dan komitmen elemen-elemen perusahaan seperti para pemimpin perusahaan sebaiknya cenderung lebih bersahabat atau ramah kepada karyawan, karena kita tahu masyarakat Indonesia pada umumnya senang dengan hal yang bersahabat. Dengan adanya hubungan yang bersahabat dan ramah antara atasan dan bawahan maka kepuasan kerja dan komitmen juga akan meningkat.
- Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pelaksanaan seleksi dan perekrutan dimana perusahaan harus memperhatikan karakteristik karyawan. Melihat karakteristik karyawan bertujuan agar perusahaan dapat mengetahui apakah calon karyawan yang akan diterima dapat menerima budaya dari perusahaan.

Sehingga dengan adanya penerimaan tersebut tujuan dari karyawan dan tujuan dari perusahaan dapat diselaraskan.

- Karena konteks dalam perusahaan lintas budaya, perusahaan harus lebih banyak melakukan penelitian dan pengamatan mengenai budaya-budaya dimana perusahaan membuka cabangnya, hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mengetahui karakteristik masyarakat di daerah tersebut. Sehingga dalam pengambilan keputusan dapat diselaraskan dengan budaya-budaya masyarakat sekitar.
- Perusahaan dapat memberi pengenalan budaya perusahaan kepada para karyawan-karyawan agar karyawan dapat memahami pentingnya arti budaya perusahaan dan dapat menerapkannya dalam pekerjaannya.
- Perusahaan dapat mengadakan pertemuan dengan karyawan untuk berdiskusi mengenai masalah budaya baik masalah budaya perusahaan, budaya kerja maupun budaya lingkungan sekitar. Sehingga hal ini dapat membuat pihak perusahaan dan karyawan saling mengerti dan hal ini dapat meminimalkan konflik yang terjadi akibat perbedaan persepsi mengenai kebudayaan.
- Perusahaan harus membangun citra positif budaya mengenai budaya perusahaan. Dengan adanya citra positif ini dapat membangun rasa bangga karyawan terhadap perusahaan sehingga menciptakan kepuasan dan meningkatkan komitmen karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut. **Pertama**, pengumpulan data hanya mengandalkan kuesioner yang diisi oleh para responden. Dalam hal ini peneliti hanya mengandalkan jawaban dari kuesioner saja karena peneliti melakukan wawancara tetapi itu hanya terbatas dan peneliti tidak mengamati secara langsung bagaimana keadaan lingkungan budaya, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi karyawan PT Korindo Heavy Industri. **Kedua**, penelitian ini hanya menggunakan jumlah sampel cukup sedikit, karena menurut Hair dkk dalam Ernita (2010) jumlah sampel seharusnya minimal 5-10 kali jumlah indikator variabel. **Ketiga**, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan saja karena untuk mendapat hasil yang lebih maksimal, penelitian seharusnya dilakukan di beberapa perusahaan. **Keempat**, penelitian ini tidak menghubungkan pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

5.3 Saran Penelitian

Untuk beberapa penelitian mendatang, beberapa saran yang perlu dipertimbangkan oleh para peneliti di masa datang adalah :

- Jumlah sampel yang digunakan dapat mewakili populasi yaitu minimal 5-10 kali jumlah indikator variabel.
- Penelitian mendatang tidak hanya melakukan penelitian di satu perusahaan, tetapi bisa di beberapa perusahaan agar dapat lebih mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

- Selain menggunakan kuesioner, penelitian mendatang dapat menggunakan wawancara langsung atau observasi ke dalam lingkungan perusahaan untuk mengetahui lebih jelas bagaimana keadaan di dalam perusahaan.
- Menghubungkan dan mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi karena kedua variabel ini berpengaruh satu sama lain.