

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil data dan pengolahan yang telah dilakukan di Bab 5 adalah sebagai berikut:

1. Variabel-variabel pembentuk Budaya Perusahaan yang berpengaruh pada kepuasan kerja adalah Kekompakan dan Tanggung jawab, Kebanggaan dan Aturan, Konflik dan Penghargaan, Kontribusi dan Kerja sama, Pemahaman dan Harapan, dan Penjelasan dan Kriteria.
 - Variabel yang paling berpengaruh terhadap Kepercayaan Diri adalah variabel Konflik dan Penghargaan
 - Variabel yang paling berpengaruh terhadap Hubungan antara Atasan dan Bawahan adalah variabel kekompakan dan tanggung jawab
 - Variabel yang paling berpengaruh terhadap Semangat dan Tanggung Jawab adalah variabel pemahaman dan harapan
 - Variabel yang paling berpengaruh terhadap Kerja keras dan Persahabatan adalah variabel pemahaman dan harapan
 - Variabel yang paling berpengaruh terhadap Kemampuan yang Dimiliki adalah variabel kekompakan dan tanggung jawab
 - Variabel yang paling berpengaruh terhadap Kepercayaan pada Perusahaan adalah variabel kontribusi dan kerja sama

2. Hubungan budaya perusahaan dan kepuasan kerja adalah
 - Budaya perusahaan dengan Kepercayaan diri
 - Kepercayaan diri akan naik, jika Kekompakan dan Tanggung jawab ditingkatkan, Kebanggaan dan Aturan dikurangi, Konflik dan Penghargaan ditingkatkan, Kontribusi dan Kerja sama ditingkatkan,

Pemahaman dan Harapan ditingkatkan, dan Penjelasan dan Kriteria ditingkatkan.

- Ada hubungan linier antara budaya perusahaan dengan kepercayaan diri
- Budaya perusahaan dengan Hubungan Atasan dan Bawahan
 - Hubungan antara atasan dan bawahan akan naik, jika Kekompakkan dan Tanggung jawab ditingkatkan, Kebanggaan dan Aturan dikurangi, Konflik dan Penghargaan ditingkatkan, Kontribusi dan Kerja sama dikurangi, Pemahaman dan Harapan dikurangi, dan Penjelasan dan Kriteria ditingkatkan.
 - Ada hubungan linier antara budaya perusahaan dengan hubungan antara atasan dan bawahan
- Budaya perusahaan dengan Semangat dan Tanggung Jawab
 - Semangat dan tanggung jawab akan naik, jika Kekompakkan dan Tanggung jawab ditingkatkan, Kebanggaan dan Aturan ditingkatkan, Konflik dan Penghargaan dikurangi, Kontribusi dan Kerja sama ditingkatkan, Pemahaman dan Harapan ditingkatkan, dan Penjelasan dan Kriteria ditingkatkan.
 - Ada hubungan linier antara budaya perusahaan dengan semangat dan tanggung jawab
- Budaya perusahaan dengan Kerja Keras dan Persahabatan
 - Kerja keras dan persahabatan akan naik, jika Kekompakkan dan Tanggung jawab dikurangi, Kebanggaan dan Aturan dikurangi, Konflik dan Penghargaan ditingkatkan, Kontribusi dan Kerja sama dikurangi, Pemahaman dan Harapan ditingkatkan, dan Penjelasan dan Kriteria dikurangi.
 - Tidak ada hubungan linier antara budaya perusahaan dengan kerja keras dan persahabatan
- Budaya perusahaan dengan Kemampuan yang dimiliki
 - Kemampuan yang dimiliki akan naik, jika Kekompakkan dan Tanggung jawab ditingkatkan, Kebanggaan dan Aturan ditingkatkan,

Konflik dan Penghargaan ditingkatkan, Kontribusi dan Kerja sama dikurangi, Pemahaman dan Harapan ditingkatkan, dan Penjelasan dan Kriteria ditingkatkan.

- Ada hubungan linier antara budaya perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki
 - Budaya perusahaan dengan Kepercayaan pada Perusahaan
 - Kepercayaan pada perusahaan akan naik, jika Kekompakkan dan Tanggung jawab ditingkatkan, Kebanggaan dan Aturan ditingkatkan, Konflik dan Penghargaan ditingkatkan, Kontribusi dan Kerja sama ditingkatkan, Pemahaman dan Harapan dikurangi, dan Penjelasan dan Kriteria dikurangi.
 - Ada hubungan linier antara budaya perusahaan dengan kepercayaan pada perusahaan
3. Upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan berdasarkan variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah
- Usulan Perbaikan untuk Kepercayaan Diri
 - Perusahaan menyediakan seorang konseling
 - Perusahaan harus selalu bersikap terbuka pada karyawan
 - Usulan Perbaikan untuk Hubungan antara Atasan dan bawahan
 - Perusahaan harus memberikan waktu istirahat yang cukup kepada karyawan
 - Perusahaan membuat pelatihan untuk para manajer agar dapat mendekatkan diri dengan bawahan
 - Perusahaan harus membuat semacam acara Contohnya seperti seminar
 - Perusahaan juga bisa membuat acara rekreasi bersama
 - Usulan Perbaikan untuk Semangat dan tanggung jawab terhadap Rencana kerja
 - Memberikan pelatihan kepada pimpinan tiap departemen untuk dapat memimpin bawahannya dengan lebih baik

- Memberikan pujian-pujian yang akan memberikan semangat bekerja kepada karyawannya
- Usulan Perbaikan untuk Kemampuan yang dimiliki
 - Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri
- Usulan Perbaikan untuk Kepercayaan pada Perusahaan
 - Perusahaan memberikan rasa aman dalam pekerjaan karena karyawan tidak akan dipecat tanpa alasan yang jelas dan dapat diterima karyawan tersebut

6.2 Saran

Saran untuk PT. Candratex sejati adalah

- Perusahaan haruslah lebih memperhatikan karyawannya karena karyawan jugalah yang mampu membuat perusahaan lebih berkembang. Dan juga walaupun akan mengeluarkan banyak uang untuk membuat karyawan merasa diperhatikan, tetapi karyawan akan memberikan yang lebih pada perusahaan seperti akan bekerja dengan lebih giat dan kerja keras.
- Hendaknya dapat dilakukan juga penelitian mengenai motivasi karyawan, kepemimpinan yang ada di perusahaan.
- Untuk mendapatkan gambaran lebih menyeluruh mengenai pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja, faktor budaya perusahaan dan kepuasan kerja yang diteliti dapat diperluas, tidak hanya tiga faktor untuk budaya perusahaan dan enam faktor untuk kepuasan kerja.
- Hendaknya dilihat dari tingkat kepuasannya.