

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN, DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Berikut ini adalah uraian beberapa hasil studi yang sudah dilakukan.

1. Dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *mean* konstruk budaya organisasi ($M = 75,2386$), iklim organisasi ($M = 189,2273$), dan kepuasan kerja ($M = 17,9659$) berada pada tingkat yang relatif moderat.
2. Terdapatnya korelasi antara iklim organisasi dan budaya organisasi ($r = 0,766 < 0,01$; yang memiliki keeratan sangat kuat), kepuasan kerja dan budaya organisasi ($r = 0,376 < 0,01$; memiliki keeratan lemah); kepuasan kerja dan iklim organisasi ($r = 0,502 < 0,01$; memiliki keeratan kuat). Hasil penelitian Glisson dan James (2002) membuktikan bahwa ada hubungan antara iklim dan budaya organisasi terhadap sikap karyawan atas pekerjaan (kepuasan kerja). Dalam hal ini Berson dkk (2008) menemukan bahwa budaya birokratis menjadi faktor penting dalam sikap pekerja. Hasil riset ini mengkonfirmasi penelitian Rogga (2001) yang menyatakan budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian Kosasih (2002) membuktikan bahwa ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki persepsi positif terhadap iklim organisasi maka kepuasannya

mereka akan tinggi, dan sebaliknya jika karyawan memiliki persepsi yang negatif terhadap iklim organisasi maka kepuasan kerjanya akan rendah.

3. Budaya organisasi ditemukan mempengaruhi kepuasan kerja secara positif ($\beta_1 = 0,078 < 0,01$), hipotesis kedua – iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja secara positif ($\beta_2 = 0,047 < 0,01$) dan hipotesis ketiga – budaya organisasi dan iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja ($\beta_3 = -0,004, 0,048 < 0,01$). Hasil pengujian ini mendukung penelitian beberapa studi yang telah dilakukan oleh Rogga (2001), Koesmono (2005) dan Denison (1990).

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. **Pertama**, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah responden yang relatif sedikit sehingga tingkat generalisasinya rendah. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah jumlah sampel agar penelitian dilakukan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi. **Kedua**, penelitian ini menggunakan instrumen yang terdiri dari pertanyaan yang relatif banyak sementara jumlah sampel yang digunakan adalah relatif sedikit. Hal ini menjadi hambatan bagi peneliti untuk melakukan pengujian validitas dengan metode yang lebih ketat.

5.3 Saran

5.3.1 Saran bagi Penelitian Mendatang

Terdapat beberapa saran bagi penelitian mendatang. **Pertama**, menambah jumlah sampel dan variasi sampel dari berbagai organisasi untuk meningkatkan generalisasi. **Kedua**, penelitian tidak hanya menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai dependen variabel tapi dapat menggunakan variabel sikap kerja yang lain seperti komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

5.4 Implikasi Manajerial

Hasil dari penelitian ini memberikan beberapa implikasi manajerial yang penting:

1. Berdasarkan pada nilai *mean* konstruk budaya organisasi ($M = 75,2386$), iklim organisasi ($M = 189,2273$), dan kepuasan kerja ($M = 17,9659$) yang berada pada tingkat yang relatif moderat maka disarankan manajer HRD dari P.T. Pos Indonesia (Persero) secara konsisten terus mewariskan, mengembangkan dan mensosialisasikan budaya. Hal ini dianggap penting karena pemahaman dan persepsi akan budaya organisasi yang kuat dan iklim yang positif diperoleh dari komitmen pemimpin dalam mensosialisasikan nilai dan norma-norma organisasi.
2. Manajer HRD dari P.T. Pos Indonesia (Persero) juga diharapkan secara konsisten dapat menerapkan praktik-praktik SDM yang mendorong semakin tingginya kepuasan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan untuk karyawan terbaik yang dapat menyelesaikan pekerjaan

secara baik, dukungan organisasi dengan partisipasi anggota kelompok kerja yang saling mendukung dan percaya, serta komitmen terhadap organisasi dan loyalitas terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, dengan melakukan komunikasi terbuka dan memberikan wewenang kepada karyawan untuk menciptakan kepaduan dalam memecahkan masalah akan menunjukkan kuatnya budaya perusahaan.