

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, penulis memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Variabel Budaya Organisasi mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja dan mempunyai pengaruh yang kuat dan positif. Budaya organisasi dapat mempengaruhi terhadap kinerja dan kepuasan kerja, makin tinggi kekuatan budaya yang ada di organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja dan kepuasan anggota organisasi. Semua indikator-indikator budaya secara rata-rata cukup kuat dalam membentuk variabel budaya organisasi yang ada.
2. Variabel Budaya Organisasi juga mempengaruhi variabel Kinerja Kerja dan mempunyai pengaruh yang cukup dan positif. Budaya organisasi dapat mempengaruhi terhadap kinerja dan kepuasan kerja, makin tinggi kekuatan budaya yang ada di organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja dan kepuasan anggota organisasi. Semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi semakin baik kinerja organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi. Semua indikator-indikator budaya secara rata-rata cukup kuat dalam membentuk variabel budaya organisasi yang ada.
3. Variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Kerja mempunyai pengaruh yang cukup dan positif. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan meningkatnya efektivitas sistem, efisiensi biaya dan kehandalan kerja karyawan dan kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja. Semua indikator-indikator kepuasan kerja secara rata-rata cukup kuat dalam membentuk variabel budaya organisasi yang ada.
4. Variabel Budaya Organisasi melalui variabel Kepuasan Kerja cukup mempengaruhi variabel Kinerja kerja karyawan dan hubungan yang positif. Budaya organisasi dapat mempengaruhi terhadap kinerja dan kepuasan kerja, makin tinggi kekuatan budaya yang ada di organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja dan kepuasan anggota organisasi.

B. SARAN

Sesuai dengan hasil penelitian di atas, maka saran yang diberikan adalah:

1. Budaya organisasi yang unik dan kuat harus terus dikembangkan dengan tujuan agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Untuk lebih meningkatkan budaya organisasi yang kuat, PT. LG Electronics Indonesia dapat melihat nilai indikator terlemah dari budaya yaitu berorientasi terhadap detail, yaitu dengan melakukan sosialisasi prosedur pekerjaan yang baru yang cukup dan baik kepada seluruh karyawan. Kemudian indikator orientasi kepada hasil dapat dilakukan dengan memberikan karyawan petunjuk dan target yang jelas yang harus dilakukan mereka. Seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan juga dan pada gilirannya secara akumulatif akan meningkatkan kinerja perusahaan juga.
2. Budaya organisasi merupakan suatu keuntungan kompetitif yang harus dimiliki dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Sebagai salah satu "*soft competency*", budaya sulit untuk ditiru oleh perusahaan pesaing. Untuk lebih meningkatkan budaya organisasi yang kuat, PT. LG Electronics Indonesia harus meningkatkan nilai indikator berorientasi terhadap detail, yaitu dengan melakukan sosialisasi prosedur pekerjaan yang baru yang cukup dan baik kepada seluruh karyawan. Kemudian indikator orientasi kepada hasil dapat dilakukan dengan memberikan karyawan petunjuk dan target yang jelas yang harus dilakukan mereka. Oleh karena itu agar kinerja perusahaan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka nilai-nilai budaya perusahaan yang kuat yang sudah ada harus tetap dikembangkan dan disesuaikan dengan tujuan perusahaan yang akan dicapai.
3. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator terlemah dari kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang terkadang *load*-nya cukup besar dan membosankan bagi karyawan pabrik terutama, ini dapat diperbaiki dan ditingkatkan dengan mengurangi "*long over time*" pada pekerjaan dan menyisipkan program-program *fun workplace*. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan hendaknya selalu diterapkan dan dilaksanakan di perusahaan, agar mereka bekerja dengan lebih

bahagia, senang dan pada akhirnya kinerja karyawan akan baik dalam hasil kerjanya.

4. Budaya organisasi mempengaruhi segala kehidupan berorganisasi dari para anggotanya. Oleh karena itu budaya yang kuat haruslah tetap dijaga dan dikembangkan di dalam organisasi. Untuk lebih meningkatkan budaya organisasi yang kuat, PT. LG Electronics Indonesia harus meningkatkan nilai indikator berorientasi terhadap detail, yaitu dengan melakukan sosialisasi prosedur pekerjaan yang baru yang cukup dan baik kepada seluruh karyawan. Kemudian indikator orientasi kepada hasil dapat dilakukan dengan memberikan karyawan petunjuk dan target yang jelas yang harus dilakukan mereka. Budaya yang kuat akan mempengaruhi peningkatan kepuasan anggota organisasi dalam bekerja yang pada akhirnya para anggota organisasi bekerja dengan baik dan bekinerja tinggi.

