

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan nilai tinggi. Hal ini dapat dilihat dari skor skala nilai rata – rata dimensi budaya organisasi yaitu 3,91 yang mana rata rata termasuk kedalam kategori tinggi. Ini berarti bahwa budaya organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero) dapat dikategorikan baik. Artinya budaya yang telah diterapkan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dapat diterima dan dijadikan pedoman oleh seluruh karyawan dalam bekerja dan berperilaku.
2. Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan nilai tinggi. Hal ini dapat dilihat dari skor rata- rata dimensi kepuasan kerja karyawan yaitu 3,95 artinya karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bandung puas dengan output yang diberikan perusahaan selama mereka bekerja diperusahaan tersebut.
3. Terdapat pengaruh yaitu sebesar 0,388 atau sebesar 38,8%. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia

(Persero) Bandung. Sesuai dengan hasil uji signifikansi diperoleh hasil sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dengan demikian H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya yaitu berdasarkan hasil dari uji-t diperoleh nilai t hitung $6.667 > t$ tabel 1,99 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.a

5.2 Saran

1. PT Pos Indonesia (Persero) Bandung telah menerapkan budaya organisasi yang baik sebagai acuan para karyawannya dalam bekerja. Diharapkan kedepannya, penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada dalam instansi.
2. Kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bandung juga dapat mendukung karena turut dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat. Karena budaya organisasi yang kuat akan membantu perusahaan memberikan kepastian bagi seluruh sumber daya manusia untuk berkembang bersama perusahaan dan bersama-sama meningkatkan kegiatan usaha dalam menghadapi persaingan. Budaya organisasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, apabila kinerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga ikut meningkat. Diharapkan kedepannya kinerja pegawai tetap dipertahankan dan lebih

ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada instansi.

3. Dari 72 orang karyawan yang seluruhnya di dominasi oleh yang berpengalaman dibidangnya, diharapkan agar mereka mau memberikan pengalaman dan mengayomi karyawan yang lebih muda sehingga dapat memberikan nilai-nilai positif terutama nilai-nilai yang terdapat pada perusahaan itu sendiri. Karyawan yang lebih muda dapat mengadopsi nilai-nilai positif yang nantinya akan dilanjutkan kepada generasi penerus organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
4. Jika skripsi ini dijadikan bahan referensi disarankan lebih baik dikaji kembali karena peneliti sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna sehingga kemungkinan saran dan kesimpulan masih banyak kelemahan mengingat kemampuan peneliti yang masih kurang karena baru pertama kali melakukan penelitian.