

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan pengolahan data, penulis memperoleh beberapa kesimpulan mengenai hal yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja di PT Spa Factory Bali. Kesimpulan ini diharapkan dapat menjawab rumusan masalah penelitian ini yaitu: budaya organisasi yang terdapat pada PT Spa Factory Bali, kepuasan kerja karyawan dan hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di PT Spa Factory Bali. Hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi di PT Spa Factory Bali dinilai sudah cukup kuat. Dengan perhitungan menggunakan *three box method* dimana nilai rata-rata yang didapatkan mayoritasnya adalah diatas 67%. Namun masih terdapat beberapa dimensi yang masih negatif sehingga memberi nilai budaya organisasi dibawah 67% walaupun tidak begitu signifikan, diantaranya adalah dimensi *outcome orientation*, *people orientation* dan *aggressiveness*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum PT Spa Factory Bali sudah membangun budaya organisasi yang kuat untuk mendukung tujuan dari perusahaan dan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawannya
2. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT Spa Factory Bali termasuk tinggi, Hal ini dapat dilihat dari hasil yang didapatkan menggunakan *three box method* yang memberikan mayoritas jawaban diatas 67%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaannya itu sendiri, karena karyawan merasa dihargai oleh perusahaan dan perusahaan memberikan peluang karyawan untuk dapat berkembang menjadi lebih baik. Tetapi masih terdapat faktor-faktor yang memiliki nilai kurang memuaskan yaitu pada dimensi *pay* dan *promotion opportunities*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum PT Spa Factory memiliki kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri dan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

3. Hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan korelasi Rank Spearman adalah agak tinggi (asosiasi agak tinggi), yaitu menghasilkan R_s sebesar (+) 0,666. Angka ini dapat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan di PT Spa Factory Bali. Hal ini memiliki arti bahwa apabila terjadi kenaikan pada salah satu variabel maka akan berpengaruh terhadap variabel lainnya dan sebaliknya. Dalam hal ini apabila terjadi kenaikan pada variabel X (Budaya Organisasi), maka pada variabel Y (Kepuasan Kerja) akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Besarnya hubungan antara kedua variabel tersebut memiliki koefisien determinasi yang menghasilkan angka 44,35%, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja lainnya yang tidak dibahas pada penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan beberapa saran kepada PT Spa Factory Bali sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi yang terdapat di PT Spa Factory sudah dinilai kuat, tetapi masih ada beberapa hal yang masih dinilai negatif oleh karyawan seperti faktor *outcome orientation*, *people orientation* dan *aggressiveness*. Hal ini harus diatasi agar karyawan merasa nyaman dan tidak terjadi masalah yang dapat menghambat tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu ketiga faktor di atas perlu ditingkatkan sehingga budaya organisasi di PT Spa Factory Bali menjadi semakin kuat. Pertama adalah upaya untuk meningkatkan *outcome orientation*, dapat dilakukan dengan memperhatikan imbalan yang diberikan, dimana perusahaan dapat membuat sistem imbalan secara jelas sehingga karyawan akan mengetahui bagaimana cara agar pekerjaan mereka menjadi lebih baik dan imbalan mereka akan dinaikan oleh perusahaan sehingga merasa imbalan yang diberikan sudah sesuai dengan kinerjanya. Berikutnya adalah faktor *people orientation*, dimana faktor yang mendapatkan respon negatif adalah tanggapan keadilan bagi setiap karyawan, upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan faktor ini adalah dengan melakukan meeting bersama tentang *job description* masing-masing karyawan sehingga seluruh karyawan

mengetahui pekerjaan dari masing-masing karyawan dan merasa perusahaan sudah memberikan keadilan bagi setiap karyawan, dan yang terakhir adalah faktor *aggressiveness*, dimana faktor yang mendapatkan respon negatif adalah tanggapan mengenai seluruh karyawan bersaing secara sehat untuk jabatan yang diinginkan, upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan faktor ini adalah dengan perusahaan memberikan seminar untuk pembentukan motivasi pada setiap karyawan, agar karyawan dapat termotivasi untuk jabatan yang diinginkan dan bekerja menjadi lebih baik.

2. Kepuasan kerja yang ada pada PT Spa Factory Bali sudah dinilai tinggi, tetapi masih terdapat hal yang dinilai negatif oleh para karyawannya seperti pada faktor *pay* dan *promotion opportunities*. Sehingga pihak manajemen harus memperhatikan kembali faktor-faktor ini agar dapat meningkatkan dan mengembangkan kepuasan kerja karyawan yang masih dirasa kurang oleh karyawan itu sendiri. Misalnya dengan memberikan sistem imbalan yang jelas dimana karyawan dapat mengetahui bagaimana cara mereka untuk mendapatkan kenaikan imbalan jika mereka bekerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan dan mencapai *goal* tertentu yang sudah ditentukan oleh perusahaan, sehingga mereka menjadi termotivasi untuk bekerja menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan dan memberikan kesempatan promosi bagi karyawan, sehingga mereka akan meningkatkan kinerja mereka untuk mendapatkan kesempatan tersebut.

Daftar Pustaka

- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* (15th Edition). New Jersey: Pearson Education.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behaviour* (12th Edition). New York: McGraw-Hill.
- Gerald, Jerald. (2010). *Managing Behavior in Organization*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, Michael J Wesson. (2009). *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Cummings & Worley. (2005). *Organizational Development & Change*. Mason: Mc Graw Hill.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi, Edisi 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mathis, R.L., dan J.H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1 dan Buku 2. Terjemahan*. Jakarta: Salemba Empat
- George, Jennifer M., Gareth R Jones. (2002). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta
- Sekaran dan Bougie. (2010). *Research Methods for Business*. Chennai.

Sumber Internet:

www.spafactorybali.biz