

## **BAB 5**

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, pada bab ini penulis akan membuat kesimpulan dan saran akhir penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan dan saran akhir penelitian akan dibuat dengan relevan.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Asuransi BRI LIFE (studi kasus pada divisi manajemen, strategi & penjualan keagenan kantor pusat Jakarta”, penulis membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi dalam perusahaan

Pada variabel budaya organisasi tanggapan karyawan ialah budaya organisasi dalam perusahaan berada dalam kategori cukup. Tidak terlalu kuat dan tidak terlalu lemah. Terdapat tujuh dimensi dalam budaya organisasi dan dua di antaranya dirasa lemah oleh karyawan. Kedua dimensi tersebut ialah dimensi orientasi terhadap tim dan dimensi tingkat keagresifan. Pada dimensi orientasi terhadap tim terdapat indikator yang tidak dapat dipenuhi yaitu masih kurangnya pekerjaan yang melibatkan tim di dalam perusahaan. Kedua ialah dimensi tingkat keagresifan. Pada dimensi ini, para karyawan masih merasa kurang dalam upayanya untuk menciptakan persaingan yang sehat di antara karyawannya.

2. Lingkungan kerja dalam perusahaan

Pada variabel lingkungan kerja, tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja ialah berada pada kategori cukup. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu fisik dan psikis. Pada dimensi lingkungan kerja fisik karyawan menilai lingkungan kerja fisik dalam perusahaan ialah berada pada kategori kuat. Hal ini berarti segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja fisik karyawan sudah memadai. Pada dimensi lingkungan kerja psikis, terdapat satu dimensi yang indikatornya mendapatkan angka dengan hasil terendah dengan interpretasi dalam kategori cukup ialah dimensi loyalitas. Karyawan merasa bahwa hubungan antara rekan kerja serta dengan atasannya yang

terjalin kurang baik. Hal ini disebabkan karena respon responden dalam butir pernyataan yang mewakili indikator pada dimensi ini kurang baik. Karyawan merasa kurangnya rasa peduli antara atasan dan bawahan maupun sebaliknya serta rekan kerja tidak saling membantu. Ketika terjadi kendala pada karyawan.

3. Kepuasan kerja dalam perusahaan

Pada variabel kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam perusahaan cukup, tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah. terdapat lima dimensi yang secara keseluruhan masing-masing indikator yang ada di dalam keempat dimensi berada pada kategori cukup dan satu dimensi mendapat respons dari responden dengan hasil berada pada kategori lemah. Dimensi yang dianggap lemah ialah dimensi kesempatan untuk promosi. Indikator pada dimensi ini yang diwakili oleh tiga butir pernyataan mendapat hasil pada kategori kurang dari karyawan. Hal ini disebabkan karena kurang adanya kesempatan untuk promosi yang adil bagi seluruh karyawan. Karyawan merasa kesempatan promosi tidak diambil secara objektif. Banyak karyawan merasa bahwa jenjang karir terlalu lama karena ketidak-objektifan. Ketika memilih karyawan dalam melakukan promosi.

4. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Variabel budaya organisasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), namun secara parsial hanya variabel budaya organisasi (X1) saja yang berpengaruh secara signifikan. Perubahan pada variabel kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 74,2%, sedangkan 25,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian di atas, penulis mempunyai beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan oleh BRI Life. saran tersebut ialah sebagai berikut :

1. Dalam mengatasi masalah yang terjadi dalam budaya organisasi, perusahaan dapat memulai untuk memperbanyak memberikan tugas / pekerjaan yang dapat dilakukan secara kelompok untuk karyawannya. Pada variabel ini dimensi tingkat keagresifan dan orientasi kepada tim perlu diperbaiki. Pekerjaan yang dilakukan secara kelompok akan membantu meningkatkan hubungan, Kerjasama serta komunikasi antar individu. Persaingan secara sehat juga harus ditingkatkan dalam perusahaan. Hal ini guna untuk memotivasi karyawan dalam bersaing dan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik. Hal ini dapat dilakukan dengan Perusahaan mendesain kooperasi dan kompetisi yang seimbang guna meningkatkan persaingan sehat dalam perusahaan antar individu maupun kelompok. Persaingan sehat dibutuhkan untuk menjaga terus semangat dan kepuasan karyawan dalam bekerja.
2. Dalam mengatasi masalah kepuasan kerja yang terjadi dalam perusahaan, perusahaan harus lebih transparan dan terbuka serta adil dalam memberikan kesempatan untuk promosi kepada karyawannya. Pada variabel ini, dimensi kesempatan untuk mendapatkan promosi harus diperbaiki dalam perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang selalu berhasil mengerjakan pekerjaan tepat waktu serta memenuhi target pekerjaannya. Keputusan dalam memberikan kesempatan promosi pada karyawan harus dilakukan secara transparan sehingga karyawan lain dapat mengetahui keadilan mengenai kesempatan promosi yang diberikan. Ketika kesempatan promosi dilakukan dan diberikan secara adil pada karyawan, karyawan akan merasa bahwa prestasi dan waktu yang mereka luangkan untuk melakukan suatu pekerjaan diapresiasi dan dihargai oleh perusahaan. Hal ini akan menumbuhkan rasa puas tersendiri untuk karyawan.

3. Dalam mengatasi masalah yang terjadi pada lingkungan kerja psikis, perusahaan diharapkan lebih mendekatkan karyawan antar satu dan sama lain. Melakukan acara tahunan ataupun acara-acara untuk memperingati hari-hari besar keagamaan untuk menumbuhkan kepedulian satu sama lain. kegiatan ini dapat memperbaiki dan mendekatkan hubungan antara atasan dan bawahan ataupun sebaliknya dan juga di antara rekan kerja serta karyawan lain. Hubungan baik juga dapat dibangun dengan cara atasan menunjukkan cara terbaiknya untung peduli kepada para bawahannya sehingga bawahannya merasa dihargai dan mau bekerja secara ikhlas dan baik. Hubungan baik ini harus dibangun di dalam maupun diluar pekerjaan, menumbuhkan empati dan simpati antara rekan kerja diperlukan. Ketika rasa saling peduli muncul, loyalitas akan tumbuh dengan sendirinya. Loyalitas yang terdapat diantara para karyawan dengan perusahaan ataupun dengan atasan akan membuat hubungan kerja semakin baik dan karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin karena memiliki rasa loyal terhadap atasan dan juga perusahaan mereka bekerja maupun membantu secara ikhlas rekan kerja mereka.

## Daftar Pustaka

- Armstrong, M., & Stephen, Taylor *Armstrong's handbook of human resource management practice* (Vol. 13th). London: Kogan Page.
- BRI Life. (2019). *Annual report*. Jakarta: BRI Life.
- Fath, R. A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta) . 119-121.
- George, J. M., & Gareth R, Jones. (2012). *Understanding and managing organizational behaviour* (Vol. 6th). Pearson.
- Jain, D. R., & Surinder, Kaur. (2014). Impact of work environment on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4, 2.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku organisasi* (Vol. 10). Yogyakarta: Andu.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 14). Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mondy, R. w., & Joseph J, Martocchio. (2016). *Human Resource Management* (Vol. 14th). pearson.
- Novrians, R. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus di BULOG divre Jawa Timur). 128.
- Nurendra, A. M., & Mega putri, S. (2016). model peranan work life balance, stress kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas*, 13, 85.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2019). *Statistik perasuransian 2018*. Jakarta.
- Parimita, w., prayuda, w. h., & handaru, a. w. (2013). pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal riset manajemen sains indonesia*.
- Pitasari, N. a., & Mirwan Surya, P. (2018). kepuasan kerja karyawan : studi literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7, 1.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS Handbook analisis data, olah data, dan penyelesaian kasus-kasus statistik* (Vol. 1). Mediakom.
- Robbins, S. P., & Timothy A, J. (2017). *Perilaku Organisasi* (Vol. 16). Salemba empat.

- Salam, A. (2014). *Manajemen Insani Dalam Bisnis* (Vol. 1). Pustaka pelajar.
- Sanjaya, I. K., & Ayu Desi, I. (2014). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata. 221.
- Saripuddin, Jasman. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Argo Nusantara Medan. *kumpulan jurnal dosen universitas muhammadiyah sumatera utara*.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV mandar maju.
- Sekaran, U., & Roger, Bougie. (2016). *Research methods for business : A skill-building approach* (Vol. 7th). New York: Wiley.
- Sinurat, D. S. (2018). Pengaruh keselamatan kerja, Program kesehatan kerja, Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja Non-fisik terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan karet di PTPN IX kebun Getas . 60.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Susetyo, w. e. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *jurnal ilmu ekonomi dan manajemen, 1*, 84.
- Suwondo, D. i., & Eddy Madiono, S. (2015). Jurnal manajemen dan kewirausahaan. *Universitas kristen petra, 17*, 136.
- Wursanto. (2010). *dasar-dasar ilmu organisasi* (Vol. II). Yogyakarta: ANDI.
- Ardianto, p. (2020, februari 26). Retrieved from investor.id: <https://investor.id/finance/ojk-persaingan-unit-link-makin-ketat-kuenya-masih-besar> Diakses pada tanggal 15 November 2020
- (2020). Retrieved from aaji.or.id: <https://aaji.or.id/Berita/aaji-daily-news---12-maret-2020> Diakses pada tanggal 20 November 2020
- (2017-2019). Retrieved from [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id): <https://www.bps.go.id/indicator/13/1080/1/jumlah-perusahaan-asuransi->

dan-perusahaan-penunjang-asuransi.html Diakses pada tanggal 15 November 2020

BRI Life. Retrieved from [brilife.co.id](http://www.brilife.co.id): <http://www.brilife.co.id> Diakses pada tanggal 20 November 2020

Pratama, w. p. (2020, juni 01). Retrieved from [finansial.bisnis.com](http://finansial.bisnis.com): <https://finansial.bisnis.com/read/20200601/215/1247039/industri-asuransi-jiwa-siap-jual-produk-unit-linked-secara-digital> Diakses pada tanggal 22 November 2020

Rahardyan, a. (2020, september 25). Retrieved from [finansial.bisnis.com](http://finansial.bisnis.com): <https://finansial.bisnis.com/read/20200925/215/1296710/aaji-minta-aturan-penjualan-unit-linked-via-online-jadi-permanen-ini-alasannya> Diakses pada tanggal 22 November 2020

Ramadhani, N. (2020, juli 01). Retrieved from [akseleran.co.id](http://akseleran.co.id): <https://www.akseleran.co.id/blog/unitlink-adalah/> diakses pada tanggal 25 November 2020