

BAB 5

KESIMPULAN & SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di atas, penulis mendapatkan kesimpulan. Kesimpulan ini diharapkan dapat menjawab Rumusan Masalah dari penelitian ini. Penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Simamora pada Tabel 3.9, Budaya Organisasi yang terdapat pada Selasar Sunaryo termasuk pada kategori tinggi yaitu berada di range 3,5 – 4,2 (Simamora, 2008) dengan Nilai Rata-Rata Hitung sebesar 3.94. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang dilakukan oleh penulis selama melakukan penelitian di SSAS. Karyawan SSAS dituntut untuk terus meningkatkan kreativitas dan selalu berinovasi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan terus memerhatikan hal rinci pada saat pengerjaan tugas tersebut. Karena Karyawan SSAS tidak hanya berurusan dengan antar karyawan namun juga dengan pihak luar. Karyawan SSAS juga bekerja sama dengan baik satu dengan yang lain karena program-program yang menuntut karyawan untuk dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya. Kekompakan antara karyawan di SSAS menciptakan keharmonisan dan relasi yang baik antar karyawan sehingga menciptakan suatu lingkungan kerja yang positif.
2. Berdasarkan Simamora pada Tabel 3.9, Kepuasan Kerja yang terdapat pada Selasar Sunaryo Art Space berada pada kategori tinggi (Simamora, 2008) yaitu berada di range 3,5 – 4,2 dengan Nilai Rata-Rata Hitung sebesar 3.67. Yang didapatkan dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yang sudah diberikan bobot penilaian. Karyawan SSAS merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sudah sesuai dengan minat mereka masing-masing, sehingga tidak ada unsur paksaan saat melaksanakan tugas karena sudah

sesuai dengan minat mereka. Karyawan SSAS juga merasa senang bekerja di SSAS karena lingkungan kerja yang positif yang dibangun dari keharmonisan antar karyawan dan hubungan yang erat. Karyawan SSAS tidak hanya merasakan hubungan yang baik dan erat dengan sesama karyawan namun juga dengan atasan yang selalu memberikan dukungan moral yang meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di SSAS. Karyawan di SSAS merasa bahwa masukan dan opini mereka didengar dengan atasan sehingga karyawan di SSAS merasa diapresiasi.

3. Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja di Selasar Sunaryo Art Space saat ini cukup kuat dan terdapat hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan didapatnya Nilai Korelasi 0,528. Dari perhitungan ini, penulis dapat mengatakan bahwa Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja yang terdapat pada Selasar Sunaryo Art Space saat ini menunjukkan hubungan yang cukup baik.

5.2 SARAN

Dari kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis akan memberikan beberapa saran untuk Selasar Sunaryo Art Space berkaitan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Suatu organisasi membutuhkan karyawannya untuk tahu dan paham mengenai tujuan utama dari organisasi tersebut. Untuk mengetahui tujuannya, karyawna juga harus mengetahui Budaya Organisasi. Sehingga, organisasi perlu terus mengingatkan kepada para karyawan mengenai visi dan misi dari organisasi. Untuk Dimensi *Agressiveness*, sebaiknya Selasar Sunaryo melakukan evaluasi berkala untuk membahas bagaimana peningkatan motivasi bagi karyawan untuk terus memberikan kinerja terbaiknya. Meningkatnya motivasi akan meningkatkan keagresifan karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas dan ketika karyawan agresif bukan bersantai, maka akan memudahkan suatu organisais dalam mencapai tujuan utamanya. Cara memotivasi karyawan bisa dengan memberikan

penghargaan kepada karyawan yang telah memberikan *effort* lebih bagi organisasi. Contohnya, seperti memberikan penghargaan “*Employee of the Month*” bagi karyawan-karyawan yang sudah melakukan tugasnya dengan baik dan mengikuti peraturan yang telah disepakati bersama. Peraturan-peraturan semacam cara berpakaian di Selasar Sunaryo, pengerjaan tugas yang tepat pada deadline dan jika karyawan datang tepat waktu. Hal ini akan meningkatkan Kepuasan Karyawan karena merasa jerih payah dari karyawan berharga bagi organisasi dan organisasi merasa memerlukan karyawannya. Perasaan bahwa organisasi menghargai usaha dari karyawannya akan meningkatkan Kepuasan Kerja di Selasar Sunaryo Art Space. “*Employee of the Month*” ini adalah suatu tindakan dari SSAS untuk mengapresiasi karyawan-karyawan atas kinerja yang diberikan dan perilaku-perilaku positif yang diberikan oleh karyawan SSAS. Untuk Dimensi *Stability*, saran terkait dimensi tersebut adalah dengan diadakannya *family gathering* yang rutin sebulan sekali. Berdasarkan pengisian kuesioner, SSAS jarang mengadakan *family gathering*. *Family gathering* dapat membangun tim yang lebih *solid* lagi sehingga dapat mempererat hubungan antar karyawan di SSAS. *Family gathering* juga dapat dijadikan kegiatan *refreshing* bagi karyawan-karyawan.

2. Untuk dimensi yang perlu sedikit dibenahi adalah *Pay* dan *Supervision*. Untuk Dimensi *Pay*, sebaiknya Selasar Sunaryo melakukan pertemuan *face-to-face* antara atasan langsung dengan masing-masing Selasar Sunaryo Art Space yang berkaitan dengan gaji atau tunjangan. Beberapa karyawan merasa tunjangan yang diberikan organisasi kurang namun untuk memberikan tunjangan yang lebih kepada karyawan, SSAS dapat mengukur kinerja dari karyawan SSAS atau tanggung jawab yang dipikul berdasarkan tugas yang dikerjakan dengan mengadakan Penilaian Kinerja terhadap karyawan SSAS. Sehingga, organisasi dapat melihat apakah tunjangan yang diberikan memang kurang atau sudah tepat sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab yang dipikul oleh karyawan. Hal ini dilakukan agar baik organisasi dan karyawan dapat mencapai kesepakatan bersama mengenai

gaji dan tunjangan tersebut. Agar Organisasi dapat menjelaskan perihal gaji atau tunjangan yang diberikan dan karyawan dapat menyampaikan keluhan yang selama ini dirasakan. Dengan adanya pertemuan ini, maka karyawan merasa bahwa keluhan nya didengar dan rasa puas atau tidak yang dirasakan oleh karyawan merupakan suatu hal yang dianggap penting bagi perusahaan. Dengan adanya pertemuan ini juga membantu karyawan sebagai tempat untuk menyampaikan pendapat jika karyawan merasa ingin memberikan masukan atau ingin mengutarakan pendapatnya. Pertemuan ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahamed, M., & Mahmood, R. (2015). Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction: A Study on Banglalion Communication Ltd, Bangladesh . *European Journal of Business and Management* , 7, 160.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations* (10th Edition ed.). Boston: Pearson Education.
- Jaghargh, F. Z., Ghorbanpanah, H., Nabavi, S. E., Saboordavoodian, A., & Favardin, Z. (2012). A Survey on Organizational Culture Based on Stephan Robbins's Theory (Case Study). *2012 2nd International Conference on Management and Artificial Intelligence* , 35.
- Judge, A. T., & Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior* (15th Edition ed.). England.
- jusmin, A. (2013). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Administrasi Perhubungan Jayapura. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior* (11th Edition ed.). New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior At Work*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Culture 13e*. San Francisco: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Edition ed.). England: Pearson.

- Sabri, P. S., Ilyas, M., & Amjad, Z. (2011, December). Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University Teachers of Lahore. *International Journal of Business and Social Science* , 2, 24.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sekaran , U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (7th Edition ed.). John Wiley & Sons Ltd.
- Sempene, R. M., & Roodt, G. (2002). Job Satisfaction in relation to Organizational Culture. *Industrial Psychology*, 23-30.
- Siagian, S. P. (2006). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, B. (2008). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sinambela, P. L. (2012). *Kinerja Pegawai Tepri Pengukuran dan Implikasi dalam Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sleekr. (2016, 9 2). *6 Alasan Pentingnya Perencanaan SDM*. Retrieved 3 3, 2019, from <https://sleekr.co>: <https://sleekr.co/blog/6-alasan-pentingnya-perencanaan-sdm/>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.