



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian “Analisis Pengaruh *Work Environment*, *Leadership Style*, dan *Organizational Culture* terhadap *Job Satisfaction* Telaah pada Karyawan PT. XYZ” yang telah dilaksanakan oleh penulis, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil 90 responden dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden antara lain:
 - a. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden yaitu laki-laki sebesar 77,78%.
 - b. Berdasarkan usia, mayoritas responden yaitu 30-35 tahun sebesar 48,89%.
 - c. Berdasarkan status karyawan, mayoritas responden yaitu karyawan tetap sebesar 100%.
 - d. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden yaitu lebih dari 5 tahun sebesar 67,78%.
 - e. Berdasarkan jabatan, mayoritas responden yaitu *staff* sebesar 87,78%.
 - f. Berdasarkan departemen, mayoritas responden yaitu Prod. Dry Type & CTVT sebesar 54,44%.
2. Berdasarkan hasil hipotesis penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. XYZ, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:
 - a. H_1 : *work environment* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hipotesis ini dibuktikan melalui uji statistik t yang menyatakan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 3,396 dimana lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,663 (*one-tailed*). Sehingga hasil uji statistik t dari H_1 yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Kemudian pada nilai signifikansi untuk H_1 memiliki nilai sebesar 0,001 yang berarti nilai signifikansi pada uji statistik t ini $< 0,05$.

- b. H₂: *leadership style* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hipotesis ini dibuktikan melalui uji statistik t yang menyatakan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 2,979 dimana lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,663 (*one-tailed*). Sehingga hasil uji statistik t dari H₂ yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Kemudian pada nilai signifikansi untuk H₂ memiliki nilai sebesar 0,004 yang berarti nilai signifikansi pada uji statistik t ini $<0,05$.
- c. H₃: *organizational culture* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hipotesis ini dibuktikan melalui uji statistik t yang menyatakan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 2,476 dimana lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,663 (*one-tailed*). Sehingga hasil uji statistik t dari H₁ yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Kemudian pada nilai signifikansi untuk H₃ memiliki nilai sebesar 0,015 yang berarti nilai signifikansi pada uji statistik t ini $>0,05$.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dan pembahasan pada variabel dalam penelitian ini, maka Adapun saran yang dapat penulis berikan kepada perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Pada variabel *work environment* dimana pada pernyataan ketiga “saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja saya” merupakan indikator dari variabel *work environment* yang memiliki nilai *mean* paling tinggi. Sehingga dari hal tersebut, penulis memberi simpulan bahwa mayoritas responden merasa adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Penulis dapat memberikan saran kepada perusahaan bahwa sebaiknya perusahaan memperhatikan pada hubungan dan interaksi antar karyawan karena hal tersebut yang paling tinggi dalam meningkatkan *job satisfaction* pada karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Ozel & Bayraktar (2018) menyatakan bahwa salah satu dimensi yang dapat mempengaruhi *job*

satisfaction yaitu *co-workers*. Dimana tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komunikasi yang terjalin dengan rekan kerja dan rasa kepercayaan antar karyawan. Adanya kedekatan dan adanya perasaan persahabatan antar karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kemudian peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk merancang kembali ruang kantor. Hal ini dikarenakan ketika peneliti melakukan *in-depth interview* dengan 8 orang karyawan menyatakan bahwa mereka kehilangan konsentrasi dan merasa terganggu dengan suara yang ditimbulkan dari ruang produksi. Ruang kantor yang ideal dan efektif salah satunya terdapat kriteria dapat meredam kebisingan. PT. XYZ sebaiknya perlu merancang kembali ruang atau bangunan kantor dengan menggunakan peredam suara. Hal ini karena isu kebisingan adalah salah satu hal yang tidak dapat ditoleransi karena dapat mengganggu tingkat produktivitas karyawan (Uptown, 2019). Kemudian, perusahaan perlu memperhatikan tata layout ruangan dalam kantor dapat diatur sesuai dengan divisi yang ada untuk mengurangi kebisingan di dalam kantor (Jobstreet, 2019).

2. Pada variabel *leadership style* dimana pernyataan keempat “saya menghormati atasan saya” merupakan indikator dari variabel *leadership style* yang memiliki *mean* paling tinggi. Sehingga dari hal tersebut, penulis memberi simpulan bahwa mayoritas responden merasa bahwa mereka sangat menghormati atasannya. Pemimpin di PT. XYZ perlu memperhatikan teori dari Ozel & Bayraktar (2018) menyatakan bahwa salah satu dimensi yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* yaitu *supervision*. Manajer yang dapat menghargai kerja tim, bekerja dengan lingkungan layanan yang luas, dan mementingkan kreativitas karyawan maka dapat meningkatkan kepuasan pada karyawan. Kemudian peneliti memberikan saran kepada pemimpin perusahaan untuk mengadakan rapat bulanan dengan para karyawan dengan pembahasan seputar target yang telah dicapai karyawan, menanyakan kendala yang dihadapi oleh karyawan, dan meminta saran perbaikan dari karyawan. Para pemimpin juga dapat mengadakan *morning briefing* di setiap Senin pagi. Ada banyak manfaat dari

diadakannya *morning briefing* yaitu membangun semangat kerja, membina keakraban dan kekompakan, menyatukan visi dan persepsi, wadah untuk menyampaikan informasi dan evaluasi singkat, serta dapat menjalin komunikasi yang baik antara manager, supervisor, dan karyawan (Cera, 2019).

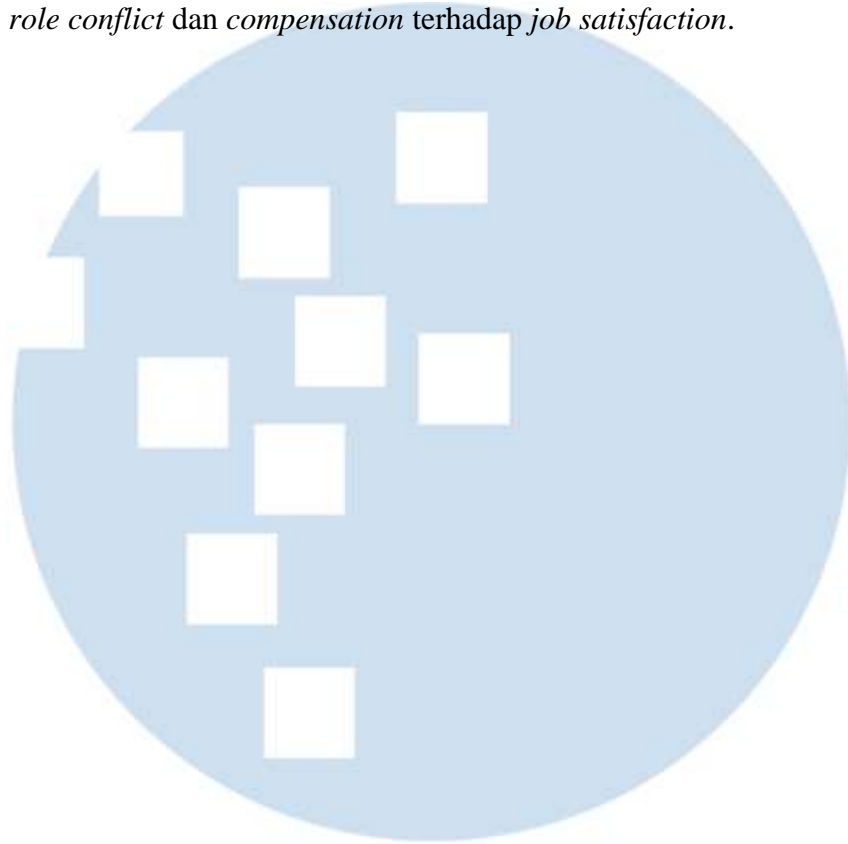
3. Pada variabel *organizational culture* tidak ada hubungan langsung terhadap *job satisfaction*. Sehingga data tersebut ditolak. Penulis perlu mempertimbangkan asumsi saran dari penelitian Pawirosumarto *et al.* (2017) yang menyatakan antusiasme dan persaingan yang positif dalam bekerja dapat mempengaruhi kerjasama antar rekan kerja. Dimana hubungan antar rekan kerja akan berjalan dengan baik jika perusahaan mampu memberikan persaingan yang positif dan agresif antar rekan kerja. Hal ini karena data menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antar dimensi tersebut dibandingkan dengan dimensi lainnya.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan objek penelitian yang berbeda dari penelitian ini yaitu diluar industri pengolahan peralatan listrik. Tujuannya agar dapat menambah suatu informasi yang baru dan dapat membantu perusahaan dalam memperbaiki masalah terkait dengan variabel *work environment*, *leadership style*, *organizational culture*, dan *job satisfaction*.
2. Penulis menyarankan kepada penelitian selanjutnya untuk memperbesar jumlah sampel pada penelitian. Hal ini dikarenakan agar informasi yang didapatkan untuk penelitian selanjutnya lebih luas.
3. Variabel *job satisfaction* tidak memiliki hubungan langsung dengan variabel yang ada dalam penelitian ini. Sehingga penulis menyarankan

kepada penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian terkait variabel *role conflict* dan *compensation* terhadap *job satisfaction*.



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA