

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT PP Presisi Tbk. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT PP Presisi Tbk. Namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi malah berpengaruh negatif signifikan ($\beta_1 = -0,072$, sig 0,021) jika budaya organisasi naik satu persen maka kepuasan kerja akan menurun 0,072 persen.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT PP Presisi Tbk. Hasil ini menunjukkan positif ($\beta_2 = 0,089$, sig 0,001) jika lingkungan kerja meningkat satu persen maka maka kepuasan kerja akan meningkat 0,089 persen.
3. R^2 Adjusted R square model yang diajukan adalah constan ($F_{hitung} 15,513$ sig 0,000) variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan 0,358 atau 35,8 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, saran yang dapat diberikan oleh peneliti, antara lain:

5.2.1 Bagi Karyawan

1. Meningkatkan budaya organisasi untuk karyawan PT PP Presisi Tbk adalah langkah penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang positif, produktif, inklusif, dan memperhatikan nilai-nilai budaya dalam menjalankan organisasi seperti mentaati peraturan yang ada, mengikuti arahan yang sudah diberikan perusahaan. Dengan menerapkan saran-saran ini, perusahaan dapat membangun budaya organisasi pada hubungannya, akan meningkatkan kepuasan, keterlibatan, dan kinerja karyawan.
2. Saran kedepan untuk PT PP Presisi Tbk pada lingkungan kerja non-fisik dapat memiliki dampak besar pada kepuasan, kesejahteraan, dan kinerja karyawan.

Berikut adalah beberapa saran untuk menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang positif. Budaya kerja yang positif menciptakan suasana yang mendukung, Komunikasi yang Efektif, Pengembangan Karir, Manajemen Kinerja yang Efektif, Kepemimpinan yang Memotivasi, Dengan memperbaiki lingkungan kerja non-fisik melalui langkah-langkah ini, perusahaan dapat menciptakan tempat kerja yang aman nyaman dan memotivasi bagi karyawan. hal Ini akan berdampak positif pada, produktivitas, dan kebahagiaan karyawan.

3. Bagi karyawan PT PP Presisi Tbk, diharapkan agar meningkatkan kepuasannya dalam bekerja yang ditugaskan oleh perusahaan juga pentingnya meningkatkan lingkungan kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, para karyawan juga dapat memperkuat budaya organisasi terhadap organisasi dengan lebih aktif terlibat dalam kegiatan yang mendukung visi dan misi perusahaan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dapat mengidentifikasi faktor-faktor budaya organisasi lainnya yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, seperti faktor komitmen organisasi, motivasi intrinsik, dan gaya kepemimpinan. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang determinan kepuasan kerja dan membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
2. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan sampel yang lebih besar dan representatif dari berbagai jenis organisasi atau sektor industri. Dengan demikian, generalisasi hasil penelitian dapat menjadi lebih kuat dalam memberikan pandangan yang lebih holistik tentang hubungan antara faktor-faktor seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja di berbagai konteks organisasional.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melibatkan variabel lain selain budaya organisasi dan lingkungan kerja seperti kompensasi, keterlibatan kerja, komitmen, *turnover intention*. Dengan mempertimbangkan variabel-variabel ini dalam penelitian tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, terhadap kepuasan

karyawan, peneliti dapat mendapatkan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2.3 Bagi Perusahaan

1. Budaya organisasi yang lemah dapat menghambat produktivitas dan efisiensi karyawan serta menyebabkan ketidakseimbangan dalam penilaian kinerja. Perusahaan perlu memperkuat sistem pengelolaan budaya organisasi untuk memastikan bahwa aturan dan norma-norma perusahaan dijalankan dengan konsisten dan adil oleh semua pegawai. Hal tersebut dapat mencakup penyusunan kebijakan yang jelas, pelatihan untuk manajer dan karyawan tentang pentingnya budaya organisasi.
2. Lingkungan kerja karyawan seringkali dipengaruhi oleh tingkat dukungan dan kesempatan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan perlu memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan untuk meningkatkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja mereka. Hal tersebut dapat berupa lingkungan yang aman, damai, nyaman, aman dan pengembangan yang relevan, pembinaan karier, dan program kesejahteraan karyawan yang menarik.
3. Kepuasan kerja karyawan adalah faktor kunci dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan cenderung bertahan dalam perusahaan tersebut. Ini dapat mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan ulang, serta meningkatkan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang baik.
4. Perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan dan praktik manajemen yang ada, termasuk dalam hal pengelolaan budaya organisasi dan lingkungan kerja. Evaluasi tersebut dapat membantu mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan, sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu.