

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PD Eka Jaya Group, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD Eka Jaya Group. Hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja(Y). Budaya organisasi yang positif mendukung kolaborasi, inovasi, keterbukaan, dan nilai-nilai yang selaras dengan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memotivasi. Hal ini berperan dalam meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan rasa kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD Eka Jaya Group. Hal ini menunjukkan variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dari penjelasan tersebut menjelaskan bahwa Komitmen organisasi merupakan factor penting. Karyawan yang merasa dihargai, didukung, dan memiliki prospek karier yang jelas akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen ini menciptakan ikatan yang lebih kuat antara karyawan dan perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

#### **5.2 Saran**

Penulis memberikan saran berdasarkan fenomena yang terjadi terkait penelitian ini tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PD Eka jaya group dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

### **5.2.1 Bagi perusahaan**

1. Meningkatkan Komunikasi Internal: Organisasi perlu mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan, sehingga karyawan merasa didengar dan dihargai. Hal ini membantu menciptakan rasa kepercayaan dan partisipasi dalam perusahaan.
2. Memperkuat Nilai Budaya Positif: Perusahaan harus terus mengembangkan dan mempromosikan budaya kerja yang positif dan inklusif. Misalnya, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menciptakan suasana kerja yang kolaboratif.
3. Pengembangan Karier dan Pelatihan: Menawarkan peluang untuk pertumbuhan karier melalui pelatihan, mentoring, atau promosi akan memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan dan meningkatkan kepuasan kerja.
4. Memberikan Dukungan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan: Organisasi perlu memberikan perhatian pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, seperti fleksibilitas dalam jam kerja atau kebijakan kerja jarak jauh.

### **5.2.2 Bagi peneliti selanjutnya**

1. Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut, dengan meneliti variabel-variabel di luar penelitian ini, meneliti pada fokus yang berbeda atau dengan menggunakan pendekatan dan metode penelitian yang berbeda sehingga dapat memperkaya hasil penelitian ini.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa menambahkan teori-teori yang lain, karena memberikan pandangan yang berbeda mengenai variabel yang mempengaruhi.