BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasakan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi pada PT. Telkom Divre III Bandung yang diambil dari 7 indikator yaitu : inovasi dan pengambilan resiko, perhatikan ke rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas. Berdasarkan tanggapan responden tentang Budaya Organisasi pada PT. Telkom Divre III Bandung sudah dilaksanakan dengan baik atau termasuk kedalam kategori tinggi yaitu dengan nilai skor total 6079, hal ini juga menyatakan bahwa Budaya Organisasi telah menunjukan kondisi yang baik/ hasil skor yang tinggi dari setiap indikatornya.
2. Kepuasan kerja pada PT. Telkom Divre III Bandung yang diambil dari 5 indikator yaitu : pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi kerja, supervisi, dan rekan kerja. Berdasarkan tanggapan responden tentang Kepuasan Kerja pada PT. Telkom Divre III Bandung sudah dilaksanakan dengan baik atau termasuk kedalam kategori tinggi yaitu dengan nilai skor total 4280. Hal ini juga menyatakan bahwa Kepuasan kerja telah menunjukan kondisi yang baik/ hasil skor yang tinggi dari setiap indikatornya.

3. Kinerja karyawan pada PT. Telkom Divre III Bandung yang diambil dari 8 indikator yaitu : kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerjasama, dependability, inisitatif, dan kualitas personal. Berdasarkan tanggapan responden tentang Kinerja karyawan pada PT. Telkom Divre III Bandung sudah dilaksanakan dengan baik atau termasuk kedalam kategori tinggi yaitu dengan nilai skor total 6272. Namun masih ada terdapat 2 indikator dari variabel ini yang dikategorikan hasil skor relatif cukup dan kurang yaitu kerjasama dan kreativitas dari seorang karyawan. Hal ini dikarenakan cukupnya pendekatan komunikasi yang dimiliki karyawan tersebut terhadap rekan kerjanya masing-masing
4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dan hubungan yang kuat antara Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai Fhitung (54,016) > Ftabel (3,09) yang artinya, secara simultan Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) berpengaruh secara parsial, hal ini bias dilihat dari pengujian hipotesis t hitung > t tabel (1,985).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi perusahaan. Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi pada PT. Telkom Divre III Bandung sudah baik, walaupun hasil yang diterima baik, PT. Telkom harus tetap meningkatkan lebih baik lagi Budaya organisasinya apabila terjadi transformasi Budaya kerja perusahaannya setiap periode tertentu. Hal ini agar terjalin komunikasi yang baik di antarlingkungan organisasi PT. Telkom Divre III Bandung dan setiap konsumen yang ada.
2. Kepuasan kerja pada PT. Telkom Divre III Bandung sudah baik, walaupun hasil yang diterima baik, PT. Telkom Divre III Bandung harus tetap meningkatkan lebih baik lagi berbagai macam aspek-aspek yang dapat memberikan Kepuasan kerja pada karyawan.
3. Kinerja karyawan pada PT. Telkom Divre III Bandung sudah baik, walaupun hasil yang diterima baik, masih ada terdapat dua indikator yang dianggap perlu ditingkatkan menjadi lebih baik lagi, yaitu Kerjasama, dan Kreativitas. Untuk itu, PT. Telkom Divre III Bandung juga harus tetap memacu motivasi para karyawannya masing masing dalam setiap lini lini divisi yang ada, agar dapat meningkatkan kreativitas dan kerjasama para karyawan serta

meningkatkan kembali lebih baik kinerja karyawannya apabila terjadi Transformasi Budaya Organisasi setiap periodenya.

4. Melihat adanya pengaruh yang kuat antara Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Divre III Bandung, maka pimpinan perusahaan hendaknya memperhatikan Budaya Organisasi agar dapat berjalan dengan efektif dan efesien serta mampu menggabungkan Kepuasan Kerja karyawan dan Pelanggan dalam berbisnis di pasar bebas dan menghasilkan kinerja karyawan pada PT. Telkom Divre III Bandung yang baik dan berkualitas. Transformasi Budaya Organisasi harus dilakukan secara periodik agar dapat dilihat kekurangan dan kelebihan karyawan serta perkembangan karyawan dari waktu ke waktu, sehingga memudahkan pimpinan perusahaan untuk melihat sampai dimana kepuasan kerja karyawan tersebut bersama dengan kinerjanya terlebih dengan beberapa indikator kinerja yang termasuk relatif cukup dan rendah seperti kreativitas dan kerjasama para karyawan masing masing di PT. Telkom Divre III Bandung, diharapkan lebih ditingkatkan kembali.