BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. UOB Kay Hian Securities Bandung dan analisis yang didukung oleh teori-teori yang melandasi serta hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi yang tercipta pada PT. UOB Kay Hian Securities Bandung yang diolah melalui tujuh indikator yaitu Inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresipan dan kemantapan. Orientasi orang, Orientasi tim dan kemantapan termasuk kedalam kategori baik Sehingga membawa pengaruh yang positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun masih ada kendala beberapa indikator yang harus diperhatikan yaitu Inovasi dan Pengembangan Risiko, orientasi hasil dan keagresipan yang memiliki kriteria cukup.

2. Motivasi Kerja Karyawan pada PT. UOB Kayhian Securities Bandung yang diolah melalui dua indikator yaitu Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan dan Teknik komukikasi persuasif. Kedua indikator tersebut termasuk kategori cukup namun ada satu indikator yang termasuk kategori

rendah yaitu teknik pemenuhan kebutuhan pegawai dalm ukuran asuransi dan gaji yang diberikan oleh perusahaan masih kurang.

3. Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. UOB Kayhian Securities Bandung tergolong puas, yang diolah melalui enam indikator yaitu kepuasan gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja. Namun dari ke enam indikator tersebut diatas ada satu indikator yang masuk kedalam kategori tidak puasa yaitu indikator pekerjaan itu sendiri.selebihnya indikator tergolong kedalam kategori puas.

4. Persamaan jalur yang terbentuk adalah: Y = 0,264 X1 + 0,743 X2 + 0,134. Berdasarkan analisis koefisien determinasi (KD), Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dengan total pengaruh sebesar 86,6% sedangkan sisanya sebesar 13,4% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan, pengaruh simultan tersebut dinyatakan tidak signifikan (F hitung 162,230 > F tabel 3,183).

5. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial, Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (t hitung berada di wilayah penolakan H_0) dengan pengaruh sebesar 19,2%, demikian pula Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. UOB Kayhian Securities Bandung (t hitung berada di wilayah penolakan H_0), dengan pengaruh sebesar 67,4%.

5.2 Saran

Setelah dilakukan penelitian yang dilakukan penulis PT. UOB Kay Hian Securities Bandung mengenai analisis budaya organisasi sistem online dan motivasi dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan, penulis mencoba memberikan saran kepada perusahaan.

Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi Sistem Online yang tercipta pada PT. UOB Kay Hian Securities Bandung umumnya termasuk kategori cukup, namun ada satu indikator yang masuk kedalam kategori tidak baik yaitu Orientasi Hasil jadi karyawan merasakan bahwa perusahaan lebih memfokuskan pada hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan bukan dilihat dari proses atau teknik yang dilaksanakn oleh karyawan, maka pihak perusahaan haruis lebih memperhatikan salah satu indikator ini karena dapat mengurangi semangat bekerja yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

2. Motivasi yang di berikan Perusahaan pada umumnya tergolong cukup baik namun ada satu indikator yang termasuk kategori rendah yaitu dalam indikator teknik pemenuhan kebutuhan ukuran asuransi dan gaji yang diberikan perusahaan yang tergolong kategori rendah maka pihak manajemen harus segera menanggulangi ke dua ukuran tersebut karena Asuransi dan gaji merupakan salah satu hal yang penting bagi karyawan dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga harus

lebih diperhatikan karena dapat memberikan pengaruh yang optimal dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerja pegawai.

3. Kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan di PT. UOB Kayhian Securities rata-rata merasa puas,namun ada satu indikator yang termasuk kedalam kategori tidak baik yaitu indikator pekerjaan itu sendiri terutama ukuran pekerjaan yang dimiliki belum sesuai dengan keinginginan ini berarti pihak manajemen harus lebih konsentrasi kepada indikator ini dan menyelidiki faktor-faktor yang menimbulkannya.

4. Saran untuk Peneliti lain, untuk mencari faktor lain yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja slain budaya organisasi dan motivasi karena hasil yang diteliti oleh penulis menunjukan hasil korelasi yang rendah.