BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap kepuasan Kerja Karyawan pada BPN kota Bandung dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Budaya Organisasi pada BPN kota Bandung yang terdiri dari lima indikator yaitu kedisplinan, ketepatan, keramahan, ketanggapan dan Berkoordinasi. dengan kriteria baik Secara umum Budaya Organisasi itu sendiri berada pada kriteria baik. Hanya masalah Ketanggapan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di jalankan pekerjaan yang sering berikan kepada karyawan terkadang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan pada saat mengerjakannya pun mengalami kesalahan dan malasah kediplinan bias dilihat pada saat bekerja ada saja karyawan yang sering bersantai-santai padahal pekerjaan sedang banyak, menumpuk harus diselesaikan secepat mungkin ini mengakibatkan budaya organisasional masih kurang terjalin dalam di tempat bekerja.

2. Komitmen Organisasional pada BPN kota Bandung yang terdiri-dari tiga indikator yaitu Komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen berkelanjutan. Dengan kriteria baik secara umum komitmen organisasional itu sendiri berada pada kriteria baik. Hanya masalah

komitmen continuance yang mengharuskna karyawan bekerja melebihi jam kerja yang biasanya banyak yang tidak menyutujui melebihi jam kerja karena perusahaan juga kurang memperhatikan apa saja yang di inginkan oleh karyawannya sendiri terlebih dengan jam kerja yang bertambah seharusnya kalau perusahaan ingin menambah jam bekerja untuk karyawannya perusahaan yang memperhatikan kondisi karyawan, apa yang di inginkan karyawan dengan memperhatikan apa yang di inginkan karyawan, ketika ada penambahan jam bekerja karyawan akan tidak terbebani dan merasa betah ketika bekerja.

3. kepuasan Kerja Karyawan pada BPN kota Bandung yang terdiri dari tiga indikator yaitu kepuasan terhadap gaji/upah, kepuasan terhadap promosi di perusahaan, kepuasan terhadap teman kerja, kepuasan terhadap supervise, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Dengan kriteria baik, secara umum kepuasan kerja karyawan itu sendiri berada dalam kritria baik. Hanya masalah pembayaran gaji atau upah yang diberikan, gaji atau upah yang diberikan perusahaan kurang mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari bagi karyawan karena perusahaan tidak menetapkan sistem pembayaran sesuai dengan umr kota seharusnya perusahaan gaji atau upah karyawan sesuai dengan umr kota agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari bagi karyawannya, dengan memenuhi kebutuhan gaji atau upah bagi karyawan, karyawan akan rajin bekerja dan mengejar target perusahaan.

4. Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kepuasan Kerja Karyawan pada BPN kota Bandung. Diantara variabel independen, Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan Kerja Karyawan pada BPN kota Bandung dibanding Komitmen Organisasional. Budaya Organisasi secara parsial memberikan pengaruh terhadap kepuasan Kerja Karyawan, sementara Komitmen Organisasional secara parsial hanya memberikan pengaruh terhadap kepuasan Kerja Karyawan.

5. Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didasarkan pada adanya hubungan yang kuat antara variable budaya organisasi dan komitmen organisasional dengen kepuasan kerja karyawan. Secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dipertimbangkan sebagai masukan pada BPN kota Bandung.

Adapun saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi pada BPN kota Bandung sudah baik, namun masih terdapat satu butir indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu Apakah memungkin bekerjasama untuk melakukan tugas yang diberikan ketimbang secara individu agar cepat selesai. Untuk itu perusahaan harus mengkoordinasi dengan karyawan, Dengan demikian karyawan yang satu dengan yang lainnya harus dapat bekerja dengan team ataupun perorangan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan perusahaanpun harus berkoordinasi dengan karyawan apakah pekerjaan ini harus perorangan atau dikerjakan dengan membuat team khusus untuk menyelesaikan pekerjaan ini agar cepat selesai dan mencapai target yang ingin di capai perusahaan.
2. Komitmen Organisasional pada BPN kota Bandung sudah baik, namun masih ada satu indikator yang masih perlu diperbaiki oleh perusahaan, yakni Apakah Anda menjadi bagian dari perusahaan di tempat Anda bekerja. Dengan demikian setiap perusahaan harus menempatkan setiap karyawan dalam kondisi dan mendapatkan tempat yang cocok serta dengan kaahlian masing-masing yang dimilikinya dengan memiliki tempat di perusahaan karyawan akan merasa memiliki perusahaan serta rasa memiliki terhadap perusahaan yang ditempatinya sekarang dengan ini karyawan ketika bekerja memiliki rasa tanggung jawab, bekerja sesuai target perusahaan.
3. kepuasan Kerja Karyawan pada BPN kota Bandung dinilai sudah

tinggi, namun dalam hal kinerja masih terdapat satu indikator yang kurang mendukung terhadap kinerja karyawan, yakni mengenai indikator Apakah sebagai karyawan anda merasa tidak puas dapat bekerja sama dengan rekan kerja selama ini, Apabila perusahaan memperhatikan kepuasan antara rekan kerja yang satu dengan lainnya dengan ini perusahaan harus benar-benar karyawan apakah cocok bekerja dengan pekerja yang lainnya agar pada saat bekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai target apabila perusahaan tidak memperhatikan karyawan yang satu dengan lainnya maka perkejaan yang akan dikerjakan oleh karyawan tidak sesuai keinginan perusahaan dan tidak sesuai target perusahaan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap kepuasan Kerja Karyawan dinilai tinggi, untuk itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan mempertahankan kondisi Budaya Organisasi serta Komitmen Organisasional para karyawannya supaya kepuasan Kerja Karyawan dapat terus meningkat.