

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan SPG, artinya bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Kemudian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan SPG, artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil uji linieritas hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja  $r_{yx_1}$  sebesar 0,500 dengan taraf sangat signifikan 0,00 ( $p < 0,05$ ), koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,250 yang berarti bahwa budaya organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 25% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja  $r_{yx_2}$  sebesar 0,641 dengan taraf sangat signifikan 0,00 ( $p < 0,05$ ), koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,411 yang berarti bahwa komitmen organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 41,1% terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis korelasi antara budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja adalah sebesar  $R = 0,679$  dan nilai signifikansi  $F = 20,064$ ,  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), serta koefisien determinasi  $R^2$  sebesar  $0,461$  yang artinya ada korelasi secara bersama-sama antara prediktor dengan kriterium dalam analisis regresi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar  $46,1\%$  terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar  $53,9\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti.

Koefisien nilai dari tiap-tiap variabel sebesar  $a = 10,834$ ,  $b = 0,186$  dan  $c = 0,468$ , sehingga persamaan regresinya  $\rightarrow Y = a + bX_1 + c X_2 \rightarrow Y = 10,834 + 0,186 X_1 + 0,468 X_2$ . Artinya jika budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) bernilai  $0$ , maka kepuasan kerja bernilai positif sebesar  $10,834$ . Jika budaya organisasi meningkat  $1$  satuan, maka peningkatan kepuasan kerja sebesar  $0,186$ . Jika komitmen organisasi meningkat  $1$  satuan, maka peningkatan kepuasan kerja sebesar  $0,468$ .

Dari taraf signifikansi menunjukkan bahwa prediktor yang digunakan sebagai dasar prediksi bagi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi dengan  $p = 0,000$ . Dari *partial correlation* menunjukkan bahwa dengan mengontrol komitmen organisasi korelasi antara budaya organisasi dan kepuasan kerja adalah  $r = 0,290$ , dengan mengontrol budaya organisasi korelasi antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah  $r = 0,530$ .

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

### 1. Bagi perusahaan

Bagi pihak perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam mewujudkan kepuasan kerja pada *sales promotion girls*, serta dapat dijadikan acuan dalam menganalisis mengenai faktor-faktor budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada *sales promotion girls*. Pada subjek dan instansi yang berbeda juga disarankan untuk memperluas faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, selain faktor budaya organisasi dan komitmen organisasi agar dapat mewujudkan kepuasan kerja yang lebih luas.

### 2. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti tema yang serupa, diharapkan peneliti memperhatikan saat proses pengambilan data agar pihak Manajer maupun HRD tidak mengawasi jalannya penelitian. Hal ini dapat menyebabkan tekanan pada karyawan yang sedang mengisi pernyataan dari skala yang dibagikan, juga menjadikan karyawan kurang leluasa dalam memberikan jawabannya.