

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

1. Hubungan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Semakin baik hubungan karyawan maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya budaya organisasi tidak akan mempengaruhi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Hubungan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan karyawan yang baik dapat menentukan kesemangatan kerja yang baik.
4. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dapat menunjukkan apabila memiliki budaya organisasi yang baik atau budaya organisasi meningkat akan mendukung terciptanya semangat kerja yang baik.
5. Terjadi pengaruh langsung antara hubungan karyawan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan semangat kerja sebagai variable intervening. Yang artinya, kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator simultan. Hubungan karyawan dapat memicu budaya organisasi terhadap semangat kerja yang bagus pada PT. Wijaya Karya Bitumen dan membuktikan karyawan puas terhadap lingkungan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Lebih meningkatkan kepuasan kerja demi mendapatkan loyalitas terhadap perusahaan
2. Perusahaan harus mampu memberikan kenyamanan terhadap karyawan demi terciptanya lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan
3. Hubungan antar karyawan harus ditingkatkan demi menciptakan semangat kerja yang bagus. Demi tujuan perusahaan. Karena persaingan semakin tinggi dari hari ke hari
4. Menghimbau atau mengingatkan para pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan agar terciptanya target dan visi misi perusahaan

