

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT. Blue Bird Tbk maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara simultan ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,501 (50,1%). Motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja yang artinya bahwa kepuasan kerja akan meningkat apabila motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi tinggi.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara parsial ditunjukkan oleh R^2 sebesar 0,273 (27,3%). Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara parsial yang artinya kepuasan kerja akan meningkat apabila motivasi kerja tinggi.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara parsial di tunjukkan oleh R^2 0,195 (19,5%). Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara parsial yang artinya kepuasan kerja akan meningkat apabila kompensasi tinggi.
4. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara parsial di tunjukkan oleh R^2 0,344 (34,4%). Budaya organisasi

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara parsial yang artinya kepuasan kerja akan meningkat apabila budaya organisasi baik.

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data di atas, maka yang dapat penulis sarankan untuk PT. Blue Bird Tbk adalah :

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan disarankan perusahaan bisa meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, perusahaan harus lebih memberikan pengarahan mengenai wewenang apa yang dapat diputuskan/diambil oleh karyawan sehingga karyawan dapat lebih berkontribusi, bersemangat, dan dapat berinisiatif dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan juga harus bisa menjaga dan menghargai usaha kerja karyawan dalam perusahaan melalui hal-hal yang mendorong semangat dan usaha kerja seperti *employee of the month* (karyawan terbaik bulanan), pemberian bonus bagi karyawan yang berprestasi, serta menerima masukan dan keluhan yang disampaikan oleh karyawan. Melalui hal-hal tersebut diharapkan karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi didalam pekerjaannya. Dengan meningkatnya motivasi kerja juga diharapkan mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan tingkat kehadiran karyawan serta mengurangi tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu hal yang perlu diperhatikan adalah kesesuaian antara kompensasi

dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan, sehingga dapat memberikan pandangan positif dari karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan juga harus mempunyai data yang realistis dan efektif supaya mengetahui apa yang sebenarnya karyawan butuhkan. Selain itu perusahaan juga dapat memberikan informasi yang jelas mengenai jenjang karir kepada karyawan. Melalui hal-hal tersebut diharapkan karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan pada akhirnya kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat.

3. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan budaya organisasi agar dapat menjadi kesatuan bagi karyawan dengan perbedaan yang ada, mengingat latar belakang perbedaan budaya yang dimiliki dari masing-masing karyawan sehingga, budaya organisasi bisa menjadi pemersatu dan membentuk satu kesatuan dalam persepsi dan bagaimana cara para karyawan bekerja agar dapat sesuai dengan budaya organisasi perusahaan yang ada.