

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Laksana Bus Manufaktur, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja pada karyawan akan meningkat dibarengi dengan tingginya kualitas pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, dan sebaliknya kualitas pelatihan kerja yang kurang atau buruk, maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai itu sendiri.
2. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan, namun apabila kualitas budaya organisasi yang buruk maka kepuasan kerja karyawan sendiri di perusahaan akan menurun. hal ini terbukti dari hasil penelitian dimana variable budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable kepuasan kerja..
3. Kepuasan kerja pada karyawan akan meningkat dibarengi dengan tingginya kompensasi yang diberikan perusahaan, dan sebaliknya kompensasi yang diberikan perusahaan kurang, maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai itu sendiri.
4. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada pegawai PT. Laksana Bus Manufaktur.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan :

1. Pada variabel pelatihan kerja, ada 2 indikator yang memiliki nilai lebih rendah dari rata-rata yaitu indikator materi dan metode pelatihan. Maka dari itu PT. Laksana Bus Manufaktur perlu mengadakan evaluasi dan perbaikan agar lebih relevan bagi pegawai terkait 2 hal tersebut agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di perusahaan.
2. Pada variabel budaya organisasi, ada 2 indikator yang memiliki nilai lebih rendah dari rata-rata yaitu indikator inovatif memperhitungkan risiko dan memberi perhatian pada setiap masalah. Oleh karena itu, PT. Laksana Bus Manufaktur perlu mengadakan evaluasi dan perbaikan terkait 2 hal tersebut agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di perusahaan.
3. Pada variabel kompensasi, ada 2 indikator yang memiliki nilai lebih rendah dari rata-rata yaitu indikator insentif dan tunjangan. Maka dari itu PT. Laksana Bus Manufaktur perlu mengadakan evaluasi dan perbaikan terkait 2 hal tersebut agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di perusahaan.
4. Penelitian lanjutan diharap dapat menggali lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, atau dengan menggunakan variabel bebas lainnya.