

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menandakan bahwa BKKBN Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki budaya organisasi yang *participative*. Hal tersebut ditandai dengan karyawan yang mencapai keunggulan kerja. Keunggulan kerja ditandai dengan karyawan yang memiliki semangat kerja (capaian kerja) yang tinggi dan termotivasi. Karyawan BKKBN Perwakilan Daerah istimewa Yogyakarta memiliki semangat kerja yang tinggi karena pekerjaan mereka membuat mereka lebih berkembang terutama dalam mengembangkan diri juga karir.

Selain itu terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi *participative* dengan kepuasan kerja karyawan BKKBN Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut ditunjukkan melalui koefisien korelasi antar kedua variabel yang bernilai 0.546. Hubungan antara kedua variabel yaitu budaya organisasi *participative* dengan kepuasan kerja karyawan di BKKBN Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan hubungan yang positif. Dengan demikian semakin *participative* budaya organisasi di BKKBN Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Nilai signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena $0.000 < 0.01$. Hasil dari penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya milik Srirameh, Grunig dan Dozier (1996). Jika

pada penelitian ini nilai koefisien korelasi berada dalam kategori kuat maka hasil penelitian sebelumnya menunjukkan kategori kekuatan yang sedang. Hal tersebut dapat terjadi karena perbedaan budaya pada masyarakatnya. Penelitian ini dilakukan di Indonesia yang masyarakatnya berbudaya hierarki sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Amerika, Inggris dan Kanada yang masyarakatnya berbudaya egaliter.

Selain indikator-indikator yang digunakan pada penelitian ini, ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu personality, nilai individual dan prinsip. Personality adalah penggambaran tingkah laku tanpa memberi nilai, nilai individual adalah nilai yang dianut oleh seseorang dan dapat berbeda pada setiap orang sedangkan prinsip adalah kebenaran yang menjadi pokok dasar dalam berpikir dan bertindak.

Dalam penelitian ini terdapat jawaban responden yang menyatakan bahwa atasan memberikan kontrol yang terlalu ketat kepada karyawan. Selain itu responden juga menyatakan bahwa atasan masih meremehkan bawahan mereka dalam hal pengetahuan. Dalam wawancara dengan responden, responden juga menyatakan bahwa atasan masih otoriter dalam hal berbagi tanggung jawab dan kekuasaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, berikut ini merupakan saran-saran untuk pihak terkait:

1. BKKBN Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta :
 - a. Peneliti menyarankan sebaiknya atasan di BKKBN Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta tidak melakukan kontrol yang terlalu ketat kepada karyawan sehingga karyawan akan mencapai kepuasan kerja mereka
 - b. BKKBN Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta perlu melakukan pelatihan *Leadership* untuk meningkatkan standarisasi kepemimpinan agar tidak terlalu otoriter
2. Penelitian selanjutnya:
 - a. Faktor-faktor lain seperti personaliti, prinsip dan nilai individual perlu ditambahkan sebagai variabel bebas pada penelitian selanjutnya untuk melengkapi penelitian ini