

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan terhadap karyawan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT AKR Corporindo cabang Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim organisasi pada PT AKR Corporindo cabang Bandung, berdasarkan persepsi karyawan dinilai pada kategori tinggi. Skor tertinggi terdapat pada dimensi kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi dan skor terendah terdapat pada dimensi pelaksanaan sistem manajemen.
2. Kepuasan kerja pada PT AKR Corporindo cabang Bandung, berdasarkan persepsi karyawan dinilai pada kategori sedang. Skor tertinggi terdapat pada dimensi kepuasan terhadap rekan kerja dan kondisi kerja dan skor terendah terdapat pada dimensi kepuasan terhadap gaji.
3. Tingkat kinerja karyawan pada PT AKR Corporindo cabang Bandung, berdasarkan persepsi karyawan dinilai pada kategori sedang. Skor tertinggi terdapat pada dimensi kinerja berdasarkan kehandalan kerja dan skor terendah terdapat pada dimensi kinerja berdasarkan kualitas kerja.

4. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi iklim organisasi maka kinerja karyawan semakin tinggi.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan semakin tinggi.
6. Iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh sebesar 83,6%. Semakin tinggi iklim organisasi dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan semakin tinggi.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan :

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, manajemen diharapkan lebih meningkatkan iklim organisasi dan kepuasan karyawannya. Untuk iklim organisasi, dimensi pelaksanaan sistem manajemen masih rendah, oleh karena itu masih ada ruang untuk perbaikan. Sedangkan untuk kepuasan karyawan di perusahaan harus lebih diperhatikan, karena masih berada dalam kategori sedang, terutama untuk dimensi-dimensi yang masih rendah seperti kepuasan terhadap gaji dan kepuasan terhadap kesempatan promosi. Hal ini dikarenakan keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya :

Peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel independen lain untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai R² pada penelitian ini sebesar 83,6%, yang berarti variabel independen penelitian ini dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 83,6% dan sisanya sebesar 16,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Maka dengan adanya penambahan variabel independen lain pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan nilai R².

