

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari analisis statistik data responden diketahui bahwa mayoritas responden adalah yang berjenis kelamin pria sebanyak 70 orang atau 76,09% dan minoritas responden berjenis kelamin wanita sebanyak 22 orang atau 23,91%.
2. Dilihat dari uji validitas ditemukan bahwa item yang valid adalah item IO1,IO2,IO3,IO4,IO5,IO6,IO7,IO9,IO10,IO11,IO13,IO14,IO15,IO16,IO17,IO18,IO19,IO20,IO21,IO22, KK1, KK2, KK3, KK4, KK5, KK6, KK7, KK8, KK9, KK10, KK12, KK13, KK14, KK15, KK16, KK17, KK18, KK19, KK20, KK21, KK22, KK23, KK24. Sedangkan yang tidak valid adalah item IO8, IO12.
3. Dari hasil uji reliabilitas, instrumen dinyatakan reliabel karena lebih besar dari nilai *cronbach alpha*. Hasil uji reliabilitas iklim organisasi adalah *cronbach alpha* 0,948 dan uji reliabilitas kepuasan kerja adalah *cronbach alpha* 0,872 dari seluruh variabel yang telah dinyatakan valid, maka dapat dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* >0,60 dan nilai *cronbach alpha if item* ≤ *cronbach alpha*.
4. Dari hasil analisis regresi sederhana, ditemukan koefisien yang dapat digunakan untuk menyusun persamaan regresi:

$$Y = 20,653 + 1,037X$$

Yang berarti:

- a. jika iklim organisasi (X) bernilai nol (0), maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan bernilai 20,653 satuan.
- b. jika iklim organisasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 1,037 satuan.

1.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi pimpinan PT Jasa Marga (Persero) Bandung sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memberikan kesempatan promosi dalam bentuk intensif maupun pengembangan karir yang di berlakukan untuk seluruh karyawan.
2. Pihak atasan hendaknya mencoba untuk memberikan motivasi terhadap karyawan, dan memberikan sedikit ruang untuk menyalurkan aspirasi mereka.
3. Perusahaan hendaknya memberikan perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.
4. Gaya komunikasi yang diberikan pihak atasan maupun bawahan yang menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan manusia.

5.3 Saran

1. Diharapkan dapat memperbanyak jumlah variabel lain seperti, motivasi, komitmen, kinerja, dan lainnya sehingga dapat bermanfaat bagi pengguna baik dari sisi praktis maupun teoritis.
2. Peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian di berbagai perusahaan yang berbeda, dengan tujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja yang dilakukan karyawan di berbagai perusahaan.

