

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat uji signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja hal ini berdasarkan pada hasil perhitungan koefisien korelasi dengan r_{xy} sebesar 0,579 yang berarti $r_{xy} > 0$. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel positif, dilihat berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat iklim organisasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan koperasi Pasar Kranggan di Bekasi Timur dan sebaliknya.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,3355 hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan pada koperasi Pasar Kranggan di Bekasi Timur mempunyai hubungan dengan iklim organisasi sebesar 33,55 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Implikasi

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa iklim organisasi bersumber dari rasa tanggung jawab dengan lingkungan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada koperasi pasar Kranggan di Bekasi Timur, jika iklim organisasi ini meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat, berdasarkan hal tersebut agar kepuasan kerja meningkat dibutuhkan iklim organisasi yang

membuat karyawannya merasa nyaman menjalankan pekerjaannya dan kepuasan kerja terpenuhi.

Berdasarkan hasil pengelolaan data, terlihat bahwa hal yang perlu dipertahankan dalam pembentukan kepuasan kerja adalah balas jasa (gaji) yang diterima karyawan berupa tunjangan dan yang perlu ditingkatkan adalah pekerjaan itu sendiri yang berupa pekerjaan yang menantang.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada koperasi pasar Kranggan di Bekasi Timur, yaitu :

1. Agar kepuasan kerja rendah, karyawan membutuhkan balas jasa adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaannya, peralatan yang menunjang pelaksanaan kerja, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.
2. Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subyektif atau kualitas lingkungan organisasi yang dialami oleh anggota organisasi sehingga berdampak terhadap perilaku mereka dan dapat mempengaruhi kinerja anggota didalam organisasi tersebut.
3. Kepuasan kerja karyawan yang juga dirasa perlu ditingkatkan oleh koperasi demi tercapainya kepuasan kerja karyawan adalah rekan kerja meliputi hubungan yang harmonis antar atasan dengan

karyawan dan hubungan yang harmonis karyawan dengan karyawan.

4. Pihak koperasi hendaknya mampu meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan tunjangan-tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya.