

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepuasan kerja adalah perasaan dan sikap positif seseorang mengenai pekerjaannya yang diukur melalui pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi kepuasan kerja yang paling tinggi adalah pada dimensi gaji yaitu sebesar 21,27%. Sedangkan dimensi kepuasan kerja yang paling rendah yaitu pekerjaan itu sendiri sebesar 18,46%.
2. Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami dan dirasakan oleh anggota-anggota organisasi serta dapat mempengaruhi perilaku mereka yang bisa dijelaskan dalam bentuk satu set karakteristik atau atribut organisasi. Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi iklim organisasi yang paling tinggi adalah pada dimensi penghargaan yaitu sebesar 18,19%. Sedangkan dimensi iklim organisasi yang paling rendah yaitu komitmen sebesar 15,15%..

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Cipta Niaga Semesta. Kepuasan kerja pada karyawan PT Cipta Niaga Semesta dipengaruhi oleh iklim organisasi sebesar 33,89% dan 66,11% sisanya di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT Cipta Niaga Semesta. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian implikasi yang diperoleh menunjukkan bahwa peranan iklim organisasi berpengaruh dalam mencapai kepuasan kerja karyawan.

Iklim organisasi memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, karena iklim organisasi yang kondusif akan mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu perusahaan yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi para karyawan yang bekerja di dalamnya. Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi yang paling rendah pada iklim organisasi adalah dimensi komitmen. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan disetiap perusahaan, karena dengan komitmen organisasi yang baik akan menciptakan loyalitas dan rasa bangga pada karyawannya. Hal tersebut dapat mendorong karyawan bersemangat dalam bekerja dan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja pada karyawan PT Cipta Niaga Semesta tidak hanya di pengaruhi oleh iklim organisasi saja, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa iklim organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

C. Saran

Mengacu pada hasil analisis data, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT Cipta Niaga Semesta, yaitu:

1. Bagi perusahaan diharapkan mampu meningkatkan komitmen karyawan dengan cara memberikan dukungan atau perhatian kepada karyawannya. Hal ini berarti jika perusahaan peduli dengan keberadaan setiap karyawan dan juga menghargai kontribusi karyawan pada perusahaan maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan pun akan meningkat dan karyawan mau mengikatkan diri dan menjadi bagian dari perusahaan. Dengan demikian karyawan memiliki semangat bekerja dan dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif, karena iklim organisasi tersebut merupakan suatu karakteristik perusahaan yang dapat mempengaruhi citra perusahaan.
2. Dalam upaya peningkatan kepuasan kerja, khususnya dalam mensejahterakan karyawannya dalam bekerja, perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan tiap karyawannya. Tidak hanya kebutuhan yang berupa materi tetapi juga hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerjanya. Dengan

terciptanya hubungan yang harmonis di lingkungan kerja maka karyawan akan merasa senang dan selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas atau kewajiban mereka masing-masing. Dengan demikian karyawan dapat melakukan pekerjaan secara optimal.

3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai kepuasan kerja pada karyawan agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga nantinya penelitian akan bermanfaat terus.