

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan langkah terakhir penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2”. Setelah membuat suatu kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan saran-saran, dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian dan pihak lain yang berkepentingan dengan skripsi ini.

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan skala kontinum di peroleh gambaran mengenai iklim organisasi pada PT. KAI (Persero) DAOP 2 termasuk kedalam daerah kontinum tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi karyawan PT. KAI (Persero) DAOP 2 tinggi. Iklim organisasi tinggi dilihat dari indikator kejelasan peran, kejelasan wewenang, pemberian tanggung jawab, resiko pekerjaan, kesesuaian imbalan, sangsi, kepedulian, kepercayaan dan konflik berada dalam kategori tinggi.
2. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan skala kontinum di peroleh gambaran mengenai motivasi kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) DAOP 2 termasuk kedalam daerah kontinum tinggi. Hal ini berarti bahwa

Widya Nastitie, 2014

Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

motivasi kerja karyawan di PT. KAI (Persero) DAOP 2 tinggi. Motivasi kerja karyawan dinilai tinggi di lihat dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan pertemanan, dan kebutuhan akan kekuasaan.

3. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,435 yang berada pada kategori sedang. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. KAI (Persero) DAOP 2. Namun motivasi kerja karyawan di PT. KAI (Persero) DAOP 2 tidak hanya dipengaruhi oleh faktor iklim organisasi saja, tetapi ada faktor lain pula yang berpengaruh yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis per indikator maka, penulis dapat memberikan saran-saran kepada PT. KAI (Persero) DAOP 2 sebagai berikut:

1. Dalam Iklim Organisasi di PT. KAI (Persero) DAOP2 harus memperhatikan konflik yang terjadi perusahaan karena bahwa setiap kali ada konflik di perusahaan karyawan tidak dapat mengatasinya maka perlu ditingkatkan dan perbaikan. Oleh karena itu perusahaan dan para atasan harus memberikan perhatian khusus terhadap konflik untuk diperbaiki dan di selesaikan dengan diberikannya pelatihan atau bimbingan yang intens dari atasan kepada stafnya. Sehingga permasalahan apapun dapat dipecahkan.
2. Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka pihak PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2, perlu adanya perbaikan dan peningkatan

promosi dan umpan balik setiap pekerjaan yang diberikan. Dari hasil penelitian menunjukkan indikator promosi dan umpan balik setiap pekerjaan yang diberikan memiliki skor rata-rata terendah diantara indikator yang lain.

3. Iklim Organisasi berhubungan dengan Motivasi Kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan dan memperbaiki iklim organisasi perusahaan agar karyawan dapat termotivasi sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.