

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. LEN Industri (Persero) untuk mengetahui sejauh mana pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan terhadap iklim organisasi pada PT. LEN Industri (Persero) Bandung secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi, yang rata-rata mempunyai presentase tinggi. Artinya karyawan menilai kualitas lingkungan serta sistem yang diterapkan di perusahaan sudah baik. Struktur perusahaan sudah jelas dan pelaksanaan pekerjaan mengacu pada prosedur, tingkat responsibility yang tinggi dengan kejelasan pengawasan dan tingginya tanggung jawab karyawan atas hasil kerja, tingginya tingkat dukungan dari rekan kerja dan motivasi yang diberikan atasan, tingginya rasa bangga dan loyalitas karyawan pada perusahaan. Namun ada beberapa indikator iklim organisasi yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi karena karyawan masih merasa kurang atau ragu yaitu dalam hal tingkat penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi, tingkat peran serta karyawan terhadap hasil kerja serta tingkat keleluasan yang diberikan perusahaan untuk bertindak.

2. Tingkat kepuasan kerja pada PT. LEN Industri (Persero) Bandung secara umum dapat dikatakan relatif puas. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terhadap indikator-indikator kepuasan kerja yang rata-rata memiliki presentase tinggi. Karyawan merasa puas dengan: gaji dan jaminan sosial serta tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, kesesuaian antara keterampilan dan minat dengan pekerjaan saat ini, hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan, pengawasan dan perintah yang diberikan atasan, serta kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan. Namun ada beberapa hal yang harus diperbaiki dan ditingkatkan lagi karena karyawan masih merasa kurang puas yaitu tingkat kesempatan untuk berkreaitivitas, penghargaan yang diberikan oleh atasan, serta kesempatan promosi yang adil berdasarkan prestasi.
3. Tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. LEN Industri (Persero) secara umum termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terhadap indikator-indikator produktivitas, yang secara rata-rata memiliki persentase tinggi. Sebagian besar karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dengan sering berusaha untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi dengan mematuhi peraturan perusahaan dan penggunaan waktu secara efektif. Karyawan memahami pekerjaan yang dilakukan. Memiliki tingkat inovasi yang tinggi. Namun sebagian besar karyawan masih kurang memiliki tingkat usaha untuk meningkatkan diri lebih baik setiap harinya tetapi selalu berusaha untuk mencari cara dalam memberikan hasil terbaik.

Selain itu, karyawan juga memiliki tingkat kerja sama yang baik sebagai rekan kerja dan memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan perusahaan serta rasa cinta yang tinggi terhadap pekerjaannya.

4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. LEN Industri Bandung, maka iklim organisasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. LEN Industri (Persero) Bandung.
5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. LEN Industri Bandung, maka kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. LEN Industri (Persero) Bandung.
6. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. LEN Industri (Persero) Bandung. Maka diketahui bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. LEN Industri (Persero) Bandung. Dan kepuasan kerja merupakan variabel yang berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan PT. LEN Industri (Persero). Hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. LEN Industri (Persero) Bandung, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. LEN Industri (Persero) Bandung yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi pada PT. LEN Industri (Persero) Bandung dapat dikatakan baik. Namun ada beberapa hal yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi. Pertama, perusahaan harus mengevaluasi reward atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan pengorbanan yang diberikan karyawan serta prestasi yang diraih karyawan misalnya karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi diberikan fasilitas kerja yang lebih baik lagi, diberikan kesempatan untuk jenjang karier yang lebih jelas, atau bisa dalam bentuk pemberian sertifikat atau piagam penghargaan. Kedua, karyawan lebih dilibatkan lagi terhadap hasil kerjanya, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya ikut berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan karena bagaimanapun juga karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan tanpa mereka perusahaan tidak akan mencapai hasil yang telah diperolehnya. Ketiga, memberikan kesempatan dan keleluasan kepada karyawan untuk bertindak, misalnya karyawan diberi kebebasan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya sehingga karyawan merasa senang dan

memiliki semangat dan bisa meningkatkan kreativitasnya dan bekerja lebih produktif.

2. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja pada PT. LEN Industri (Persero) Bandung dapat dikatakan relatif puas. Namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan ditingkatkan lebih baik lagi yaitu *pertama*, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreaitivitas supaya mereka bisa menyalurkan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya sehingga hasil yang diperolehnya bisa optimal. *Kedua*, penghargaan yang diberikan oleh atasan harus ditingkatkan lagi karena hal ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi misalnya dengan memberikan perhatian kepada karyawan yang rajin bekerja dan berprestasi dan menghargai hasil kerja karyawannya. *Ketiga*, memberikan kesempatan promosi yang adil berdasarkan prestasi karena hal ini dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan misalnya dengan menggunakan tolak ukur karyawan yang berhak mendapatkan promosi melalui program penilaian prestasi kerja dimana dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja harus dilakukan secara objektif tidak hanya berdasarkan pada pengamatan sepintas, senioritas maupun kedekatan tetapi harus benar-benar didasarkan pada unsur-unsur penilaian yang telah ditetapkan perusahaan.