BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum, iklim organisasi pada karyawan Bank BTN KCP Kuningan terkategorikan cukup baik, yang terdiri dari 5 indikator yaitu imbalan, identitas tanggung jawab, dukungan dan konflik. Dengan persentase paling tinggi yaitu Dukungan dan persentase palin rendah adalah Konflik.

   Disiplin kerja memiliki kategori cukup baik yang terdiri dari 5 indikator yaitu kehadiran, ketaatan terhadap aturan kerja, ketaatan terhadap standart kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Dengan persentase yang tertinggi adalah bekerja etis dan persentase terendah adalah kehadiran.

   Karyawan pada Bank BTN KCP Kuningan memiliki kepuasan kerja yang cukup baik. Yang terdiri dari 5 indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, pendapatan, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Dengan persentase tertinggi pada indikator kesempatan promosi dan indikator terendah yaitu pekerjaan itu sendiri.
2. Secara parsial, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BTN KCP Kuningan. Jadi dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja pada Bank BTN KCP Kuningan. Semakin tinggi iklim organisasi, maka kepuasan kerja pada karyawan pun akan meningkat

3. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BTN KCP Kuningan. Adanya pengaruh positif terhadap disiplin kerja terhadap kepusan kerja. Jadi, semakin tingi disiplin kerja, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja pada karyawan.
4. Secara simultan, iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BTN KCP Kuningan. Iklim organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Bank BTN KCP Kuningan.

1.2 Saran

Adapun beberapa saran yang diberikan penulis dalam penelitian ini:

a. Bagi Perusahaan

1. Indikator terendah pada iklim organisasi adalah konflik, Perusahaan diharapkan untuk mengatasi konflik atau perbedaan pendapat antar karyawan. Karyawan juga setidaknya menyelesaikan konflik yang dengan baik dan tenang agar tidak menimbulkan perdebatan. Dan dalam memeberikan pendapat sebaiknya sesama karyawan mendengarkan dulu lebih detail pendapat dari karyawan lain. Dan berdiskusi untuk mencari solusi yang terbaik dan menemukan pendapat yang lebih baik lagi.
2. Indikator terendah pada disiplin kerja adalah kehadiran. Sebaiknya perusahaan lebih menerapkan kedisiplinan, dan memberikan peringatan kepada karyawan yang terlambat datang. Dan memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang sering datang terlambat. Dan juga memberikan pengharagaan kepada karyawan yang disiplin dalam waktu atau peraturan

yang ada diperusahaan. Karena disiplin kerja itu penting juga untuk kepuasan kerja dari masing masing karyawan. Dan untuk absensi, perusahaan harus lebih sering mengecek alat yang digunakan, bisa saja karena kerusakaan dalam mesin absensi membuat karyawan tidak bisa absen. Absen juga penting untuk karyawannya, karena absen adalah salah satu bentuk kedisiplinan dalam perusahaan.

3. Indikator terendah pada kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri. Perusahaan karyawan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengerjakan sesuatu, namun tidak sembarangan. Bisa juga dilihat salah satu karyawan mampu mengerjakan beberapa pekerjaan. Agar mereka juga merasakan pekerjaan yang bervariasi. Tidak hanya fokus ke satu pekerjaan.

b. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan mengenai Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja pengaruhnya terhadap Kepusan Kerja pada karyawan Bank BTN KCP Kuningan.

c. Bagi peneliti lain/pembaca

Diharapkan peneliti lain maupun pembaca dapat menambah wawasan dari penlitian ini yaitu Iklim organisasi dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BTN KCP Kuningan.