BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bab IV mengenai pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan penelitian mengenai Iklim Organisasi yang dirasakan pegawai di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung dengan menggunakan 5 indikator yaitu: *Leader facilitation and support, Workgroup coorporation, friendliness, and warmth*, *Conflict and pressure*, *Organizational planning openness dan Job standard* berada dalam kategori cukup kondusif. Namun pada indikator *Job standard* dirasa kurang memadai.
2. Berdasarkan penelitian mengenai Karaktiristik Pekerjaan yang dirasakan pegawai di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung dengan menggunakan 5 indikator yaitu: *Skill variety, Task identity, Task significance, Autonomy, Feedback* berada dalam kategori cukup sesuai. Namun pada indikator *Skill variety* (keragaman keterampilan) dalam bekerja rendah.
3. Berdasarkan penelitian mengenai Kepuasan Kerja yang dirasakan pegawai di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung dengan menggunakan 5 indikator yaitu: *Compensation, Work it self, Promotion, Work*

group, Working condition berada dalam kategori cukup puas. Namun pada indikator *Promotion* (promosi) rendah.

4. Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung baik secara parsial maupun simultan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran dan masukan yang berkaitan dengan Iklim Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai berikut:

1. Melihat hasil penelitian mengenai Iklim Organisasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung, responden menilai Iklim Organisasi yang kurang kondusif, penulis menyarankan agar memperbaiki *Job standard*, dengan cara pemeriksaan terhadap akurasi dan kualitas hasil kerja pegawai.
2. Melihat hasil penelitian mengenai Karakteristik Pekerjaan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung, responden menilai Karakteristik Pekerjaan yang kurang sesuai, penulis menyarankan agar memperbaiki *Skill variety*, dengan cara menciptakan suasana kerja yang tidak monoton seperti mengadakan atau rapat kerja di luar kantor, karena suatu pekerjaan yang monoton merupakan aturan baku dari perusahaan, namun dapat disiasati dengan suasana kerja yang tidak monoton.
3. Melihat hasil penelitian mengenai Kepuasan Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung, responden menilai Kepuasan Kerja pegawai yang masih kurang puas, penulis menyarankan agar memperbaiki

pada promosi dengan cara menempatkan pegawai pada jabatan yang sesuai dengan prestasi kerja maupun akademik pegawai bersangkutan, sehingga promosi dapat dilakukan secara objektif.