BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan PT. 1914 Surabaya. Berdasarkan koefisien korelasi positif, artinya semakin positif Iklim Organisasi karyawan PT.1914 Surabaya maka semakin tinggi Motivasi Kerja mereka. Sebaliknya semakin negatif Iklim Organisasi karyawan PT.1914 Surabaya maka semakin rendah Motivasi Kerja mereka.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa dengan persepsi karyawan PT. 1914 Surabaya terhadap iklim organisasi dimana tempat mereka bekerja adalah sebesar 69,5% hal ini masuk dalam kategori cukup. Sedangkan motivasi kerja karyawan PT. 1914 Surabaya adalah sebesar 75%.

Terdapat 14,6 % variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi, sisanya sebesar 85,4 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Meskipun besarnya tingkat hubungan kedua variabel tergolong rendah, namun iklim organisasi masih dapat memprediksi motivasi kerja. Hal ini dibuktikan oleh uji hipotesis yang hasilnya positif dan signifikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

PT. 1914 adalah perusahaan berbintang yang memiliki reputasi baik yang menjadikan pelayanan dan kualitas produk sebagai *core value*, maka motivasi kerja karyawan yang dimiliki harus tinggi agar menghasilkan kinerja yang berkualitas. Sehubungan dengan hal tersebut maka iklim organisasi yang tercipta diharapkan lebih baik lagi agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu mengingat perusahaan ini baru diresmikan pada tahun 2013 maka seharusnya perusahaan mengupayakan dan meningkatkan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik sehingga karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal dan berkomitmen untuk bekerja pada perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian yang akan datang dapat mengkaji dan menganalisa faktor-faktor lain seperti gaji, kehidupan pribadi dan sebagainya yang juga mempengaruhi motivasi kerja yang dikaji dengan pertimbangan menggunakan *process theory*, mengingat motivasi kerja adalah poin yang harus dimiliki karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan *output* yang maksimal dan berkualitas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id