

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di perusahaan manufaktur PT Alam Jaya Primanusa Sidoarjo perusahaan bergerak dibidang industri plastik berlokasi di Jl. Raya Trosobo KM 21, Sidoarjo, Jawa Timur. Berdasarkan -hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Alam Jaya Primanusa.
H₁ di terima H₀ di tolak.
2. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Alam Jaya Primanusa.
H₁ di terima H₀ di tolak.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Alam Jaya Primanusa.
H₁ di terima H₀ di tolak.

5.2 Keterbatasan penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis menyadari bawa terdapat beberapa keterbatasan seperti :

- a. Melihat R² hanya 19,7% maka hasil menunjukkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan tidak hanya variabel iklim organisasi, beban kerja, dan stres kerja akan tetapi masih ada banyak sekali variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.
- b. Dampak dari *Covid-19* membuat penelitian ini tidak bisa maksimal, karena saat pengambilan data responden terbatas dan tidak terpenuhinya responden yang diharapkan.
- c. Penelitian terhalang jarak dikarenakan penelitian menempuh jarak 180 km dengan waktu 3-4 jam untuk menuju tempat penelitian, sehingga perijinan untuk masuk ke dalam perusahaan cukup sulit.

- d. Dampak Covid-19 sangat besar, menyebabkan hasil penelitian tidak maksimal dan kekurangan informasi – informasi tentang organisasi perusahaan.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

5.3.1 Saran Akademis

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk survei perusahaan yang akan di teliti sehingga hasil penelitian selanjutnya lebih baik dan mempersingkat waktu saat proses mengerjakan skripsi.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel independen supaya tema pada kepuasan kerja memiliki R^2 lebih tinggi daripada penelitian sebelumnya. Dapat menambahkan seperti gaji, motivasi kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

5.3.2 Saran Praktis

Organisasi diharapkan mampu untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan karyawan yang baik sesuai dengan misi yang sudah tertulis yaitu *cultural values for enhancing human resources* atau nilai budaya untuk meningkatkan sumber daya manusia sehingga karyawan pada organisasi tersebut selalu merasa puas bagi organisasi maupun individu. Organisasi perusahaan dapat menyejahterahkan karyawan dengan menjalin hubungan baik antara atasan dan bawahan dengan baik, sehingga terjadi iklim organisasi yang sangat bagus. Menciptakan situasi pekerjaan yang jelas sehingga mampu membuat karyawan dapat berkomitmen dan loyal terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. S, Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI.
- Davis, Keith. dan Newstorm. 2011. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Alfabeta.
- Gitosudarmo, I. dan I. N. Sudita. 2000. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Harjianto, Mira A. (2019). Pengaruh Work Famili Conflict, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 5(7). 33-34.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khasanah, Apriliani, dan Trihudyatmanto. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang Jawa Tengah*. *Jurnal ekonomi bisnis* 1(1).
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior*. Edisi 12. Penerbit Paul Ducham.
- Rahardian. dan Suwandana. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*. *E-Jurnal Manajemen Unud*,6(6). 2904-2932.
- Rivai, A. dan Darsono. P. (2015). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbins, Stephen dan Timothy, Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Satrya, dan Pratama. (2018). *Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, terhadap Stres Kerja pada Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Bali*. *E-jurnal Manjaemen* 7(8). 4570-4698.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Tambengi, Kojo dan Rumokoy. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Krir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Witel Sulut*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 4(4). 1088-1097.
- Tarawaka. 2011. *Ergonomi Industri*. Edisi II. Solo: Harapan Press.
- Uhing, Tewel, dan Bolung. 2018. *Pengaruh Profesionalisme dan Keterampilan terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 6(4). 3238-3247
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.