

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan diatas tentang pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdsarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien dan T-statistic pada hipotesis pertama (H1). Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa Tstatistic berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa hipotesis mengenai hubungan Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien dan T-statistic pada hipotesis pertama (H2). Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa Tstatistic berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa hipotesis mengena hubungan Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (X2)
3. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien dan Tstatistic pada hipotesis pertama (H3). Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa Tstatistic berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa hipotesis mengena hubungan Etos Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan (Y).
4. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien dan Tstatistic pada hipotesis pertama (H4). Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa Tstatistic berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Berdasarkan hasil uji tersebut peneliti

mengambil kesimpulan bahwa hipotesis mengenai hubungan iklim organisasi (X1) dan etos kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan (Y)

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan analisis diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. XXX Bekasi

Pada PT. XXX Bekasi supaya lebih memperkuat iklim organisasi dalam sektor apa pun seperti memperhatikan pengelolaan lingkungan fisik dalam bekerja, mengingat saat ini di perusahaan ini ada beberapa generasi umur, jadi saling merangkul agar terciptanya perilaku etos kerja dalam bekerja. Kepada setiap karyawan dan pimpinan pun harus memberi penghargaan atau pengembangan karier agar setiap karyawan termotivasi dalam setiap pekerjaan dan pasti akan terciptanya efektifitas kerja karyawan sehingga dapat meningkat. Serta dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti yang akan datang untuk lebih memperhatikan jumlah sampel dan jenis perusahaan yang menjadi sampel sehingga hasil penelitian lebih bervariasi, dan disarankan untuk menggunakan berbagai macam sektor dan sub-sektor tidak hanya satu sektor saja namun bisa lintas sektor atau meneliti beberapa sektor dan sub sektor sekaligus, sehingga portofolio optimal terdiri dari banyak sektor.

5.3 Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan pada PT. XXX Bekasi adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan. Aspek iklim organisasi yang tidak nyaman dapat berpengaruh pada efektifitas kerja karyawan seperti aspek konsisten, konsekuensi, inisiatif dan ingin mempunyai peran penting terhadap

perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya iklim organisasi yang sangat nyaman dan informasi yang terbuka terhadap setiap organisasi terkait aspek-aspek tersebut.

2. Hasil penelitian variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Iklim organisasi yang negatif, seperti ketidakjelasan peran, konflik internal, atau kurangnya dukungan manajemen, dapat merugikan etos kerja. Hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi, kecenderungan absensi, dan bahkan penurunan kualitas pekerjaan. Iklim organisasi berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan mereka, sehingga dapat memengaruhi etos kerja secara positif atau negatif
3. Hasil penelitian variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan. Aspek etos kerja yang tidak baik akan berpengaruh terhadap sikap, tekad, dan dedikasi yang diemban. Sehingga sangat berpengaruh pada efektifitas kerja karyawan seperti aspek efektifitas kerja menurun terlihat ketika ia tidak mencapai target dari ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan
4. Hasil penelitian variabel iklim organisasi dan etos kerja terhadap efektifitas kerja karyawan saling berpengaruh signifikan. Ketika iklim organisasi pada individu menjadi hangat dengan adanya komitmen komunikasi terhadap organisasi. Maka akan berpengaruh terhadap etos kerja pada karyawan juga akan melakukan tekad dan dedikasi terhadap perusahaan dan akan berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan sehingga tercapainya pekerjaan dalam melakukan tugas kerja pada perusahaan serta memberikan manfaat baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan.