



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Tujuan dari penelitian “Pengaruh Iklim Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (survei pada PT. Fortune Pramana Rancang) ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Fortune Pramana Rancang., dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Fortune Pramana Rancang.

Berdasarkan uji signifikansi pada penelitian dengan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan pengolahan dengan SPSS 22, maka ditemukan simpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Fortune Pramana Rancang.
2. Iklim komunikasi berpengaruh sebesar 19.7% terhadap kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 80.3% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai positif yang cukup kuat juga mengisi pengaruh iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja yang terlihat pada tabel koefisien korelasi.
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Fortune Pramana Rancang.

4. Gaya kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja sekuat 25.9%, sedangkan sisanya 74.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
5. Ada pengaruh iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Fortune Pramana Rancang
6. Iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Fortune Pramana Rancang sekuat 31.1%. Sisanya 68.9% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Melalui hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Maka terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisai dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2. Saran

5.2.1 Saran Akademis

Peneliti menyadari terdapat kekurangan dari segi penulisan maupun kekayaan data dalam penelitian ini sehingga diharapkan untuk peneltian selanjutnya dapat menelaah topik keilmuan komunikasi khususnya komunikasi organisasi dengan pendekatan kualitatif agar lebih mendalam.

Penelitian selanjut juga dapat meneliti faktor-faktor lainnya yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor lainnya seperti komitmen pada

organisasi, budaya organisasi, *job involvement*, *psychological empowerment*, dan *employee engagement*.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan survei yang dilakukan, iklim komunikasi yang terjalin dapat dikatakan cukup baik. Namun, atasan kurang terbuka kepada bawahan. Hal ini terlihat dari frekuensi responden yang rendah menyatakan setuju bahwa atasan mengemukakan apa yang ia rasakan dan pikirkan. Maka perlu dibangun keterbukaan antara pimpinan dengan bawahan, dengan begitu pimpinan dapat mengatakan apa yang ia rasakan kepada bawahannya.

Berdasarkan survei ditemukan bahwa terdapat karyawan yang belum menjadikan pimpinan sebagai contoh atau teladan. Hal ini dilihat dari adanya jawaban kurang setuju dari responden pada pernyataan pimpinan dapat dijadikan contoh dan teladan. Maka, pihak manajemen dapat melakukan *training* atau pelatihan kepemimpinan kepada pimpinan di masing-masing divisi.

U M N