

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan Hotel X di Yogyakarta. Semakin positif iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan yang tercermin dari suasana kerja yang nyaman, komunikasi yang efektif, struktur organisasi yang jelas, serta adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu, yang menguatkan bahwa iklim organisasi yang kondusif dapat mendorong semangat, komitmen, dan dorongan internal karyawan untuk bekerja secara optimal.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa iklim organisasi bukan hanya berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang menyenangkan, tetapi juga menjadi faktor penting yang mendukung kesejahteraan psikologis dan peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk terus menciptakan dan menjaga iklim kerja yang positif agar motivasi dan produktivitas karyawan dapat terus ditingkatkan.

## **B. Saran**

### **1. Bagi Responden Penelitian**

Bersumber dari hasil penelitian, bahwa iklim organisasi berperan dalam membentuk motivasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, penting bagi para karyawan untuk terus menciptakan suasana kerja yang positif, menjalin komunikasi yang baik, serta menjaga hubungan yang saling mendukung, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan, agar semangat kerja tetap terjaga. Meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, menunjukkan loyalitas, serta menjaga semangat kerja menjadi aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan juga diharapkan mampu memanfaatkan suasana kerja yang kondusif untuk terus mengembangkan kompetensi diri dan menunjukkan kinerja terbaiknya.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan keterbatasan yang sudah diidentifikasi, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya. Penyebaran kuesioner sebaiknya dilakukan oleh peneliti secara langsung atau melalui pihak yang netral, bukan oleh bagian *Human Resources* (HR). Hal ini penting untuk meminimalkan kemungkinan bias dalam jawaban responden dan mendorong keterbukaan dalam memberikan tanggapan, tanpa adanya tekanan atau kekhawatiran terhadap kerahasiaan data.

Selain itu, akan lebih baik jika penelitian selanjutnya memasukkan variabel divisi atau unit kerja ke dalam analisis. Perbedaan budaya kerja,

karakteristik tugas, serta dinamika antar divisi dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap persepsi karyawan terhadap iklim organisasi maupun tingkat motivasi kerja mereka. Dengan demikian, analisis yang dilakukan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Penelitian juga disarankan dilakukan secara offline atau melalui tatap muka. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menjelaskan maksud dari setiap pernyataan dalam kuesioner secara langsung, memastikan pemahaman responden, serta membangun kepercayaan selama proses pengisian. Dengan cara ini, kualitas data yang diperoleh diharapkan lebih valid dan mendalam, sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat dan dapat diandalkan. Selain itu, disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan modifikasi terhadap skala pengukuran yang digunakan, khususnya dengan menambahkan item-item yang bersifat *unfavorable* agar dapat meningkatkan variasi respons dan meminimalisir bias jawaban sosial. Penambahan item-item *unfavorable* juga dapat membantu dalam menguji konsistensi jawaban responden serta meningkatkan validitas alat ukur secara keseluruhan.