

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan dari studi yang dilakukan terhadap pegawai DPMD Muaro Jambi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji korelasi dengan menggunakan *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa koefisien korelasi *Pearson* (r) sebesar 0,610 dan nilai p -value sebesar 0,000 (p -value < 0,05), artinya terdapat hubungan antara variabel iklim komunikasi organisasi terhadap variabel kepuasan kerja yang dapat dikategorikan sebagai hubungan kuat.
2. Gambaran Iklim Komunikasi Organisasi pada Pegawai DPMD Muaro Jambi mayoritas berada pada kategori sedang dengan persentase 34,55% dan jumlah responden 19 orang pegawai.
3. Gambaran Kepuasan Kerja pada Pegawai DPMD Muaro Jambi mayoritas berada pada kategori sedang dengan persentase 32,73% dan jumlah responden 18 orang pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka Peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak yaitu sebagai berikut:

1. Bagi DPMD Muaro Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai memiliki iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja dengan kategori sedang. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan pihak instansi dapat meningkatkan iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja agar mendapatkan hasil optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pihak berkaitan dapat menghubungkan target dengan insentif bonus, kegiatan olahraga bersama, pertemuan rutin seperti rapat *townhall* untuk membentuk komunikasi terbuka, perayaan hari penting, dan lain sebagainya. Selain itu, diharapkan pihak instansi dapat melakukan identifikasi mengenai faktor-faktor lain yang menyebabkan kurangnya kepuasan kerja pegawai

2. Bagi Pegawai DPMD Muaro Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai memiliki iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja dengan kategori sedang. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan pegawai dapat mengelola komunikasi yang baik kepada lingkungan, sesama pegawai hingga kepada atasan sehingga dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan begitu, pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan analisis lebih lanjut atau penelitian yang lebih mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja secara lebih spesifik, seperti menambahkan variabel faktor keterampilan pegawai dan stress kerja.