

**PENGARUH PELAKSANAAN PELATIHAN DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TOYOTA  
ASTRA FINANCE PEKANBARU**

**Oleh : Yulia Sriulina Tarigan**

Email : [yulia.sriulina.yst@gmail.com](mailto:yulia.sriulina.yst@gmail.com)

**Dosen Pembimbing : Dr. H. Seno Andri, MM, M.Si**

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia,

Kampus Bina Widya

Jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63279

***ABSTRACT***

*This study aims to determine how much influence the implementation of training and organizational climate on employee job satisfaction at PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru. Implementation of Training as a variable (X1), Organizational Climate as a variable (X2), and Work objectives as a variable (Y). The method in this study is descriptive and quantitative using the SPSS ver 23 for windows program, where the sample in this study was taken as many as 32 respondents and the research technique used was census.*

*From the results of data analysis which includes validity test, reliability test, simple linear regression test, multiple linear regression test, determination test, t test, and f test. So it can be said that the implementation of training has a significant effect on employee job satisfaction. Organizational climate has a significant effect on employee job satisfaction. Implementation of Training and Organizational Climate affect employee job satisfaction at PT. Tpypta Astra Finance Pekanbaru.*

***Keywords : Implementation of Training, Organizational Climate, Work Objectives***

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perkembangan arus globalisasi telah mempengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan manusia, salah satunya adalah gaya hidup masyarakat yang semakin modern. Dimana pada zaman dahulu setiap orang menggunakan transportasi umum untuk berpergian, namun perkembangan teknologi yang sangat cepat serta aktivitas yang semakin tinggi menyebabkan tingginya kebutuhan masyarakat terhadap kendaraan, baik berupa mobil ataupun sepeda motor. Situasi ini menjadikan menjamurnya perusahaan pembiayaan atau *leasing* sebagai solusi untuk mendapatkan kendaraan secara kredit.

Sehingga setiap perusahaan harus semakin kreatif dalam merancang strategi agar mampu bersaing dengan kompetitor sejenis dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Keberhasilan dari perusahaan tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas.

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006). Rivai dan Mulyadi (2012) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem

nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Sutrisno, 2009: 76).

Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk dapat memiliki karyawan yang berkualitas adalah melalui program pelatihan. Dimana ketika karyawan diberikan pelatihan, maka karyawan akan merasa puas dan tentunya berdampak kepada kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2008) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur-prosedur yang sistematis dan teroganisir, sehingga karyawan belajar mengenai pengetahuan teknik dan keahlian untuk tujuan tertentu. Melalui program pelatihan ini diharapkan kompetensi karyawan dapat meningkat baik dari segi keterampilan, pengetahuan, maupun sikap dalam bekerja. Tujuan dari pelatihan tersebut agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan. Karyawan yang sudah terdidik, terlatih dan terampil terhadap pekerjaannya, maka akan lebih besar percaya dirinya dan merasa lebih berguna bagi perusahaan (Handoko, 2009:243).

Dalam mencapai tujuan perusahaan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi lancarnya kegiatan-kegiatan perusahaan, salah satunya yang terpenting adalah faktor iklim organisasi di dalam perusahaan. Jika iklim organisasi di dalam suatu

perusahaan tidak berkualitas dapat mempengaruhi perilaku personal organisasi sebagai penggerak organisasi. T. Hani Handoko (2001:193) mengemukakan bahwa Iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Davis & Newston (dalam Surachim, 2000) mengemukakan bahwa kualitas iklim organisasi berada pada satu kontinum dimana iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu dalam setiap organisasi perlu diperhatikan kualitas iklim organisasi, sebab hal ini sangat mempengaruhi perilaku individu yang berada dalam organisasi tersebut.

PT. Toyota Astra Finance merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan pelayanan jasa pembiayaan atau leasing untuk kepemilikan kendaraan bermerk Toyota dan Daihatsu. PT. Toyota Astra Finance terbentuk dari hasil kerjasama selama lebih dari 30 tahun antara Perusahaan Toyota Financial Services Corporation (TFSC) dan PT. Astra Internasional Tbk. (AI). Perusahaan ini sudah memiliki 37 kantor cabang yang tersebar di Indonesia, salah satunya di Pekanbaru. PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru berlokasi di Jl. Jendral Sudirman, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru.

PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru telah memberikan pelatihan kepada karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Pelatihan ini tidak hanya difokuskan kepada karyawan

baru saja, tetapi PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru juga memfokuskan pelatihan kepada karyawan lama yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru juga telah berusaha menciptakan iklim organisasi yang mampu mendukung kelancaran pekerjaan karyawannya sehingga karyawan akan merasa puas bekerja pada perusahaan dan bekerja secara maksimal untuk dapat mencapai tujuan dari PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis ingin melakukan penelitian pada PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru dengan judul : Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru?”

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pelatihan pada PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis iklim organisasi pada PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja

- pada PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru.
  5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru.
  6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelaksanaan pelatihan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru.

#### **Manfaat Penelitian**

Dengan melakukan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat :

- a. Manfaat Teoritis
 

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengaruh pelaksanaan pelatihan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Manfaat Praktis
  1. Penelitian ini dapat berguna sebagai pedoman bagi perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
  2. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan pustaka bagi mahasiswa Universitas Riau untuk melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.
  3. Selain sebagai syarat untuk menyelesaikan studi Sarjana Administrasi Bisnis pada

Universitas Riau, penelitian ini juga berguna untuk menambah wawasan serta untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.

## **KERANGKA TEORI**

### **1. Pelaksanaan Pelatihan**

Dalam organisasi, salah satu hal yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk dapat memiliki karyawan yang berkualitas adalah melalui program pelatihan. Menurut Hasibuan (2008) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur-prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan belajar mengenai pengetahuan teknik dan keahlian untuk tujuan tertentu. Kasmir (2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Dimensi pelatihan menurut Mangkunegara (2006), diantaranya sebagai berikut :

- a. Instruktur
- b. Peserta
- c. Materi
- d. Metode
- e. Sarana

### **2. Iklim Organisasi**

Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung

terhadap kinerja anggota organisasi. Keith Davis dan Jhon W. Newstrom (Surachim, 2008), menyatakan iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana pegawai organisasi itu melakukan pekerjaan mereka.

Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007) menyatakan ada enam dimensi iklim organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Penetapan struktur organisasi
- b. Penetapan standar kerja
- c. Menciptakan tanggung jawab kerja
- d. Penghargaan
- e. Dukungan
- f. Komitmen

### 3. Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa definisi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya oleh Robbins & Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Pendapat lain dikemukakan Hasibuan (2011:202) yang mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antara di dalam dan di luar pekerjaan. Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya akan mampu meningkatkan dan menumbuhkan rasa komitmen dan loyal pada perusahaan. Hal ini ditunjukkan sebagai respon positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Luthans (2006) menyatakan terdapat enam dimensi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji atau upah
- c. Pengawasan
- d. Rekan kerja
- e. Kondisi kerja
- f. Promosi

### HIPOTESIS

Hipotesis merupakan suatu kenyataan yang bersifat sementara atau dengan tanggapan, pendapat atau asumsi yang mungkin benar dan mungkin salah. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang di sajikan penulis adalah berdasarkan rumusan masalah, landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulisan mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga bahwa Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru.
- H2 : Diduga bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru.
- H3 : Diduga Pelaksanaan Pelatihan dan Iklim Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru.

### TEKNIK PENGUKURAN

Teknik pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert*, dimana responden menyatakan tidak setuju atau setuju mengenai pernyataan atas objek perilaku, objek orang, atau kejadian Kuncoro, (2003). Skor jawaban responden terhadap Pelaksanaan

Pelatihan, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja terdiri dari Sangat Setuju, Setuju, Cukup Setuju, Kurang Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di wilayah Pekanbaru di PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru, Jalan Jendral Sudirman, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru.

### **2. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru. Sedangkan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik sensus (seluruh populasi dijadikan sampel), sejumlah 32 orang.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden berdasarkan kepada kerangka penelitian dan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap permasalahan penelitian menyangkut dengan pelaksanaan pelatihan, iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan berupa tanggapan responden mengenai hasil kuesioner yang diisi oleh responden.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk dokumen-dokumen yang telah jadi oleh perusahaan atau lembaga yang ada hubungannya dengan penelitian yang meliputi sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan wewenang perusahaan dan aktivitas perusahaan yang

berhubungan dengan penelitian ini.

## **4. Teknik Pengumpulan Data**

### **a. Metode Angket (Kuesioner)**

Yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan daftar-daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada para responden atau karyawan. Pembagian angket ini dilakukan secara online, yaitu dengan menggunakan *google form* dikarenakan agar tidak terlalu banyak interaksi secara langsung, dimana saat ini Covid-19 belum selesai.

### **b. Wawancara**

Yaitu pengumpulan data dengan cara memperoleh informasi langsung atau wawancara dari pihak PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru. Dengan memperoleh informasi yang didapat berupa data informasi karyawan yang ada. Dan teknik ini digunakan untuk memperoleh data tambahan untuk melengkapi data yang telah ada.

## **5. Metode Analisis Data**

Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dengan menggunakan SPSS.

## **6. Teknik Analisis Data**

### **a. Uji Instrumen Data**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan

pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas  
Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen.

#### **b. Uji Analisis Data**

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis linear berganda.

#### **c. Uji Hipotesis**

1. Uji Determinasi ( $R^2$ )  
Uji Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.
2. Uji Parsial (Uji t)  
Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t, (Husein Umar, 2011).
3. Uji Simultan (Uji F)  
Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh Pelaksanaan Pelatihan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengujian Hipotesis 1 (H1)**

Setelah dilakukan pengujian hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel pelaksanaan pelatihan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,848 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pelaksanaan pelatihan maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 4,514 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 yang memiliki arah positif dan mengindikasikan bahwa semakin tinggi pelaksanaan pelatihan maka kepuasan kerja akan meningkat pula. Sebaliknya, semakin rendah pelaksanaan pelatihan maka kepuasan kerja akan menurun. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu adanya pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana berdasarkan uji determinasi ( $R^2$ ) sederhana didapatkan R square sebesar 0,719. Ini berarti pelaksanaan pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 71,9%.

### **2. Pengujian Hipotesis 2 (H2)**

Setelah dilakukan pengujian hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,749 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim

organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 4,142 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 yang memiliki arah positif dan mengindikasikan bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka kepuasan kerja akan meningkat pula. Sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi maka kepuasan kerja akan menurun. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu adanya pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana berdasarkan uji determinasi ( $R^2$ ) sederhana didapatkan R square sebesar 0,504. Ini berarti pelaksanaan pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 50,4%.

### 3. Pengujian Hipotesis 3(H3)

Berdasarkan hasil pengujian uji regresi secara simultan menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel pelaksanaan pelatihan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi pelaksanaan pelatihan sebesar 0,658 dan iklim organisasi sebesar 0,343 yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan pelaksanaan pelatihan dan iklim organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 54,151 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,33 yang memiliki arah positif dan mengindikasikan bahwa semakin tinggi pelaksanaan pelatihan dan iklim organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Sehingga terbukti hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu adanya pengaruh pelaksanaan pelatihan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana berdasarkan uji determinasi ( $R^2$ ) berganda didapatkan R square sebesar 0,789. Ini berarti pelaksanaan pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 78,9%.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh pelaksanaan pelatihan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru.

1. Berdasarkan pembahasan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan pelatihan sudah terkategori dengan baik. Namun masih terdapat dimensi yang lemah yaitu dimensi sarana pelatihan. Hal ini berarti sarana pelatihan yang diberikan oleh PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru belum maksimal.
2. Berdasarkan pembahasan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi sudah terkategori dengan baik. Namun masih terdapat dimensi yang lemah yaitu dimensi penetapan standar kerja. Hal ini berarti penetapan standar kerja yang diberikan oleh PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru belum maksimal.

3. Berdasarkan pembahasan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja sudah terkategori dengan cukup baik. Namun masih terdapat dimensi yang lemah yaitu dimensi pengawasan. Hal ini berarti pengawasan yang dilakukan oleh PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru belum maksimal.
4. Secara parsial variabel Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru dan hipotesis diterima. Dimana semakin baik pelaksanaan pelatihan di PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Secara parsial variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru dan hipotesis diterima. Dimana semakin baik Iklim Organisasi di PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Secara simultan variabel Pelaksanaan Pelatihan dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru dan hipotesis diterima. Dimana semakin baik pelaksanaan pelatihan dan iklim organisasi yang diterapkan PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru, maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## 2. SARAN

Berdasarkan hasil dari kesimpulan tersebut maka penulis dapat memberikan saran kepada PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru sebagai acuan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

- 1 Pelaksanaan pelatihan sudah dalam kategori baik. Namun, masih ada dimensi yang lemah yaitu sarana pelatihan. Oleh karena itu, diharapkan PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru dapat memperhatikan dan memberikan sarana yang baik guna mendukung kelancaran pelaksanaan pelatihan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 2 Iklim Organisasi sudah dalam kategori baik. Namun, masih ada dimensi yang lemah yaitu penetapan standar kerja. Oleh karena itu, diharapkan PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru dapat menetapkan standar kerja dengan baik guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 3 Kepuasan kerja karyawan sudah dalam kategori cukup baik. Namun, masih ada dimensi yang lemah yaitu pengawasan. Oleh karena itu, diharapkan PT. Toyota Astra Finance Pekanbaru dapat melakukan pengawasan dengan lebih baik lagi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 4 Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel yang dihasilkan oleh karyawan

dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambahkan jumlah variabel yang lain sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahim Surachim, T. F. 2008. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Pharmaserve di PT. Combipher Jakarta*. Strategic, Vol 7, No. 13.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi. No.3. pp. 253-266.
- Handako, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 1. Cet. 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Wirawan, 2007. *Budaya Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.