

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja karyawan *café Hi Brew* yang dilakukan pada 12 responden, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi pada *café Hi Brew*

Persepsi anggota organisasi terhadap tempat mereka bekerja merupakan pengertian dari iklim organisasi itu sendiri, dan karyawan pada *café Hi Brew* telah menilai bahwa iklim organisasi yang terdapat pada *café* tersebut sudah “Cukup Positif” menunjukkan bahwa *café Hi Brew* sudah cukup baik dalam menciptakan kondisi iklim kerja yang dapat membuat karyawannya merasa nyaman. Interpretasi modus “Positif” terdapat pada dimensi subvariabel Dukungan dan Komitmen dengan mayoritas responden menjawab setuju. Pada dimensi subvariabel Dukungan menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan merasakan adanya dukungan dari sesama rekan kerja maupun atasan, dan pada dimensi Komitmen menunjukkan bahwa karyawan sudah antusias terhadap organisasi dan tujuannya. Dimensi subvariabel Struktur Organisasi dan Standar memiliki hasil interpretasi modus “Cukup Positif”. Dimensi Struktur Organisasi menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa adanya kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan, dan dimensi Standar menunjukkan bahwa karyawan memiliki harapan yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya masing - masing. Dimensi subvariabel Tanggung Jawab dan Penghargaan memiliki hasil interpretasi modus yang “Cukup Positif”. Dimensi Subvariabel Tanggung Jawab menunjukkan bahwa adanya pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru oleh para karyawan, sedangkan dimensi subvariabel Penghargaan menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan dengan baik oleh karyawan telah diberi imbalan secara konsisten.

2. Kepuasan Kerja karyawan pada *café Hi Brew*

Dengan hasil interpretasi modus “Cukup Tinggi” maka subvariabel dimensi Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa sebagian besar para karyawan sudah merasakan adanya kepuasan kerja yang cukup tinggi pula, dari mulai pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, insentif atau imbalan.

3. Penulis menggunakan IBM SPSS *statistics* 24.0 untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja karyawan. Setelah dilakukan pengolahan data, didapatkan hasil kekuatan hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar (+) 0.965. Berdasarkan Kategori yang telah di bahas pada tabel 3.5, (+) 0.965 berada pada kategori kuat atau “Strong Association” dengan angka signifikansi sebesar 0.00. Kemudian hasil kontribusi antara variabel iklim organisasi dan variabel kepuasan kerja setelah dilakukan perhitungan melalui koefisien determinasi didapatkan hasil sebesar 96.5%, sedangkan 3.5% adalah hubungan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah bahwa iklim organisasi merupakan hal yang berperan dan penting dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada *café Hi Brew*.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan-kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran sebagai bahan pertimbangan bagi pihak *café Hi Brew* Bandung:

1. Iklim Organisasi yang positif pada *café Hi Brew* sebaiknya dijaga sehingga karyawan yang merupakan bagian penting dalam kegiatan operasional dan keberlangsungan usaha, dapat merasakan nyaman sehingga bekerja secara efektif. Standar, Penghargaan, dan Dukungan perlu secara terus – menerus dilakukan perbaikan untuk disesuaikan dan kemudian mengikuti perubahan yang terjadi. Dengan demikian diharapkan kepuasan karyawan yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang baik.
2. Kepuasan kerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dimana karyawan yang puas dalam bekerja akan berusaha untuk bekerja

sebaik-baiknya. Oleh karena itu kepuasan kerja harus selalu diupayakan oleh manajemen kepada karyawan. Dimana dalam hal ini maka hasil jawaban kuesioner “Sangat Setuju” yaitu mengenai *Advancement* dalam pertanyaan Y4 dipertahankan. Untuk hasil jawaban kuesioner “Setuju” yaitu *Co-workers* (Y8), *Independence* (Y10), *Moral Values* (Y11), *Recognition* (Y12), *Responsibility* (Y13), *Security* (Y14), *Social Service* (Y15), *Social Status* (Y16), *Human Relations Supervision* (Y17) perlu diperhatikan jika sewaktu - waktu terjadi ketidakpuasan karyawan. Dan untuk hasil jawaban kuesioner “Kurang Setuju” yaitu *Ability Utilization* (Y1), *Achievement* (Y2), *Activity* (Y3), *Authority* (Y5), *Company Policies and Practices* (Y6), *Compensation* (Y7), *Creativity* (Y9), *Technical Supervision* (Y18), *Variety* (Y19), dan *Working Condition* (Y20) perlu ditingkatkan kembali oleh *café* Hi Brew.

3. Penulis berharap penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja karyawan di *café* Hi Brew atau variabel lain yang dapat menimbulkan masalah sesuai dengan fenomena yang ada. Penulis juga berharap penelitian yang dilakukan oleh penulis ini dapat memberikan sudut pandang lain dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1981). *Toward an Understanding of Inequity*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 422-436.
- Algifari. (2015). *Analisa Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Bhutto, A. N., Khan, L. M., & D, B. F. (2012). A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks. *Asian Social Science*, 263.
- BPPSJawaBarat. (2018, Maret Jumat). <https://jabar.bps.go.id>. Retrieved from <https://jabar.bps.go.id>: <https://jabar.bps.go.id/statictable/2018/03/23/472/jumlah-restoran-rumah-makan-menurut-kabupaten-kota-.html>
- Davis, K., & Newstrom, J. (2000). Perilaku dalam Organisasi. In K. & Davis, *Perilaku dalam Organisasi* (p. 21). Jakarta: Erlangga.
- George, J. M. (2002). Understanding and managing organizational behavior. In J. M. George, *Understanding and managing organizational behavior* (pp. 81-83). New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2011). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2007). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. In T. H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE..
- Hasibuan, M. S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In M. S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 22). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herzberg. (2011). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Higgins, R. (2005). *Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: PPM.
- Husein, U. (2008). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. In U. Husein, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan* (p. 128). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, R. A. (2001). *Organizational Behavior*. Irwin McGraw-Hill.
- Lenka, M. J., Chandra, S., & Gupta, P. (2015). A Comparative Study of Organizational climate of Private Managed School with Govt. Managed School. *International Journal in Management and Social Science*, 135.
- Lunenberg, C. F. (2000). Educational Administration Concepts and Practice. In C. F. Lunenberg, *Educational Administration Concepts and Practice* (p. 74). California: Wadsworth Publishing Company.
- Luthans, F. (2002). Organizational Behavior: 7th Edition. In F. Luthans, *Organizational Behavior* (p. 239). New York: McGrawHill Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mondy, R. W. (2011). Human Resources Management. In R. W. Mondy, *Human Resources Management* (p. 4). New Jersey: Pearson Education.
- Porter, L. (1961). A Study of perceived need satisfaction in bottom and middle management jobs. *Journal of Applied Psychology*, 45(1), 1-10.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan* (Vol. II). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins, P. S., & Judge, T. (2013). *Human Resource Management* (Vol. 11th Edition). New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. West Sussex: John Wiley & Sons.
- Stringer, G. H. (2002). Motivation and Organizational Climate. In R. J. Stringer, *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. In Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (p. 80). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Toulson, P. &. (1994). The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices. *Journal of Public Personnel Management*, Vol. 23, Issue 3. (Fall). 453-469.
- Vroom, V. (2002). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.