

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Srikandi Diamond Motors Bandung”, dapat ditarik kesimpulan dan jawaban dari rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. PT Srikandi Diamond Motors Bandung secara umum memiliki iklim organisasi yang baik. Hal tersebut mengartikan bahwa persepsi karyawan tentang lingkungan internal organisasi cukup baik yang didukung oleh dimensi struktur yang menunjukkan bahwa pekerjaan dalam perusahaan sudah dijelaskan dengan baik sehingga pegawai dapat memahami pekerjaan mereka dengan baik. Berikutnya pada dimensi standar-standar, perusahaan memiliki standar yang tinggi atas kinerja karyawan dan selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Karyawan pun merasa bangga atas hasil kerjanya. Berikutnya pada dimensi tanggung jawab, karyawan paham atas tanggung jawab dari pekerjaannya dan keputusan yang diambil perihal pekerjaannya. Berikutnya pada dimensi penghargaan, karyawan merasa bahwa kinerja mereka dihargai oleh perusahaan dengan baik. Berikutnya pada dimensi dukungan, karyawan merasa mendapat dukungan dari lingkungan kerjanya perihal pekerjaannya. Namun terdapat hal yang cukup berbeda pada dimensi dukungan. Pada dimensi tersebut terdapat angka jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju yang cenderung lebih besar daripada dimensi lainnya pada variabel iklim organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa mereka bukanlah anggota tim yang bekerja dengan baik. Berikutnya pada dimensi komitmen menunjukkan bahwa karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.
2. PT Srikandi Diamond Motors Bandung secara umum memiliki kepuasan kerja karyawan yang baik. Hal ini terlihat dari hasil kuesioner pada beberapa dimensi dimana terdapat kesimpulan jawaban cukup puas. Walaupun secara umum memiliki jawaban yang cukup puas atas hasil kuesioner, namun

jawaban tersebut lebih mengarah kepada jawaban puas atau sangat puas karena kedua jawaban tersebut merupakakan jawaban dengan hasil terbesar kedua setelah jawaban cukup puas. Pada dimensi *work it self* terlihat kepuasan karyawan atas pekerjaannya baik itu tugas yang menarik, menantang dan memberikan variasi pekerjaan. Pada dimensi *supervision* terlihat kepuasan karyawan atas atasannya dengan kemampuan untuk menyediakan bantuan dan dukungan untuk karyawan. Pada dimensi *promotion* terlihat kepuasan karyawan atas kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan pada pekerjaannya. Pada dimensi *working conditions* terlihat perasaan puas karyawan atas kondisi kerja atau fasilitas yang ada pada tempat kerjanya. Namun terdapat hal yang cukup berbeda pada dimensi *pay* dimana terdapat hasil tidak puas. Hal ini menunjukkan beberapa karyawan merasa tidak puas atas besarnya gaji yang mereka terima dari perusahaan. Terdapat hasil tidak puas pula pada dimensi *workgroup*. Pada dimensi *workgroup* terlihat rasa tidak puas karyawan atas lingkungan kerjanya yang memberi bantuan atau dukungan dalam pekerjaan.

3. Berdasarkan hasil olahan data yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila iklim organisasinya baik maka terdapat kepuasan kerja karyawan. Para karyawan merasa bahwa iklim organisasi di PT Srikandi Diamond Motors Bandung dapat membuat mereka merasa puas terhadap pekerjaannya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, peneliti mengajukan saran atau masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pihak PT Srikandi Diamond Motors Bandung yang diharapkan dapat memberikan pengaruh yang baik bagi peningkatan kinerja organisasi di masa yang akan datang. Berikut saran yang diberikan:

1. Sesuai dengan beberapa dimensi yang masih dapat ditingkatkan pada variabel iklim organisasi, berikut saran yang dapat dipertimbangkan:

Penulis menyarankan perusahaan melakukan metode *360 degree* sebagai salah satu metode pendukung evaluasi penilaian kerja. Metode tersebut merupakan suatu metode evaluasi kinerja dengan menggunakan

*feedback* dari berbagai pihak terkait lingkungan kerjanya. Atasan, rekan kerja dan anggota tim atau bawahan memberikan *feedback* bagi karyawan tertentu sehingga mendapatkan evaluasi yang menyeluruh dari berbagai sudut pandang. Sementara, saat ini perusahaan hanya menggunakan penilaian kinerja berdasarkan hasil (*result-based*) yang sifatnya searah, hanya dari atasan langsung. Evaluasi tersebut akan membantu karyawan dalam memperbaiki kinerjanya sehingga bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Selain itu penulis menyarankan perusahaan untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman bagi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan pujian kepada karyawan. Pujian diberikan apabila karyawan yang dapat mencapai target yang telah ditentukan sesuai dengan kinerjanya.

2. Pihak perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan melakukan beberapa hal sebagai berikut:

Pihak perusahaan disarankan untuk membuat acara *gathering* internal perusahaan secara berkala. Kegiatan tersebut bertujuan untuk mempererat hubungan sesama karyawan dan menjadi sarana untuk membangun *chemistry* dan rasa kebersamaan dalam bekerja.

Perusahaan melakukan *benchmarking* mengenai jumlah pemberian gaji kepada *dealer* sejenis untuk mengetahui besarnya gaji dan tunjangan yang diberikan kepada karyawannya. Perusahaan juga dapat melakukan survei kepada karyawannya dengan memberikan kuesioner yang membahas mengenai biaya hidup karyawan sehari-hari terkait kebutuhan primer yaitu sandang dan pangan, sebagai gambaran jumlah gaji yang didapat. Hasil dari survei tersebut dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi mengenai besarnya pemberian gaji bagi karyawannya.

Berikutnya, perusahaan juga melibatkan karyawan sebagai sumber informasi yang dapat dipertimbangkan untuk memutuskan strategi pencapaian target pada masing-masing departemennya. Masukan ataupun ide-ide baru untuk masing-masing departemen tersebut dapat menambah kemungkinan penetapan jenis strategi perusahaan.

Selain itu, perusahaan disarankan memberikan penambahan hari libur atau fleksibilitas jam kerja sebagai *reward*. Hal tersebut diberikan kepada karyawan yang dapat bekerja secara baik dan dapat mencapai targetnya. Dengan demikian perusahaan akan mendorong peningkatan kepuasan kerja pada dimensi *pay* secara tidak langsung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, E. D. (2012). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Tetap di Polman Bandung). *Manajerial*.
- Chaur-Luh. (2014). The Organizational Climate and Employees' Job Satisfaction in the Terminal Operation Context of Kaohsiung Port. *The Asian Journal of Shipping and Logistic*.
- Frimansyah, M. I., & Santy, R. D. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. *Majalah Ilmiah Unikom, Vol.6, No.2*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardjana, A. (2006). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi, Vol. 3, No. 1*.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Holloway, J. B. (2012). Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-profit Organization. *Emerging Leadership Journeys*.
- Juliany, A., & Kusumastuti, R. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Pada PT Sapta Lestari Perdana.
- Kemenperin, T. P. (2018, March 28). *Kementrian Perindustrian Republik Indonesia*. Retrieved from Kementrian Perindustrian ID: <https://kemenperin.go.id/artikel/19008/Industri-Otomotif-Berkontribusi-10,16-Persen-Kepada-Perekonomian-Nasional>
- Litwin, G., & Stringer, R. (1966). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- McShane, S., & Von Glinow, M. (2008). *"Organizational Behavior" Fourth Edition*. United States of America: McGraw-Hill International.
- Riggio, R. E. (2009). *Introduction To Industrial/Organizational Psychology, Fifth Edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Printice Hall.

- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rogga, K. L. (2001). Human Resources Practices, Organizational Climate and Employee Satisfaction. *Journal of Management*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Susanty, E. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol. 8, No. 2*.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.