

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan menganalisis jawaban karyawan di PT. Aneka Sumber Daya Energi terdapat hubungan yang positif antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja karyawan sehingga ketika satu variabel berubah akan berdampak pada variabel lainnya, maka kesimpulan dari penulis yaitu:

- Persepsi karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan pengertian dari Iklim Organisasi itu sendiri, dan karyawan menilai bahwa Iklim Organisasi di PT. Aneka Sumber Daya Energi sudah kondusif dengan rata-rata sebesar 4.30 menunjukkan bahwa perusahaan sudah cukup baik dalam menciptakan kondisi iklim kerja yang dapat membuat karyawannya merasa nyaman. Rata-rata tertinggi dengan jawaban sangat setuju terdapat dalam dimensi *Responsibility* sebesar 4.58 berarti hampir seluruh karyawan sangat setuju bahwa atasan telah mempercayakan tanggung jawab atas pekerjaan seutuhnya kepada karyawan, selain itu karyawan juga paham dan sadar bahwa pekerjaan mereka merupakan hal yang perlu dipertanggungjawabkan oleh mereka. Dimensi *Support* dengan rata-rata sebesar 4.40 menunjukkan hampir seluruh karyawan sangat setuju merasakan dukungan dari atasan maupun rekan kerja. Dimensi *Structure* dengan rata-rata sebesar 4.37 menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan telah memahami prosedur dan peraturan kerja yang ada di perusahaan. Dimensi dengan rata-rata terendah yaitu *Reward* sebesar 4.01 mengindikasikan kurangnya perhatian perusahaan pada sistem kompensasi dan pemberian/pembagian *reward*.
- Motivasi merupakan dorongan yang mengarahkan individu dalam berperilaku dan bertindak, motivasi kerja tiap individu memiliki tingkatan yang berbeda-beda. Tingkat motivasi kerja karyawan berdasarkan dari jawaban karyawan atas pertanyaan yang penulis berikan didapat rata-rata tingkat motivasi yang tinggi sebesar 4.60. Rata-rata tertinggi yaitu *direction of behavior* sebesar 4,98 menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi karena mayoritas menjawab setuju bahwa mereka bekerja sesuai dengan peraturan yang ada, memberikan kinerja terbaik bagi

perusahaan dan profesional dalam bekerja walau sedang menghadapi permasalahan pribadi.

- Penulis menggunakan SPSS 23 untuk mencari seberapa kuat hubungan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja karyawan. Setelah pengolahan data, maka penulis mendapatkan kekuatan hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja karyawan sebesar 54,7%. Berdasarkan tabel kekuatan hubungan *De Vaus* perolehan angka tersebut tergolong memiliki hubungan yang kuat. Iklim Organisasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memotivasi karyawan. Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan yang tinggi di PT. Aneka Sumber Daya Energi didukung oleh iklim organisasi yang kondusif.

5.2. Saran

Saran dan masukan yang penulis jabarkan di bawah ini, hendaknya bisa membantu perusahaan dalam menjalankan perusahaan sehingga diharapkan dapat berguna bagi perusahaan.

- Iklim organisasi yang kondusif hendaknya dijaga sehingga karyawan yang merupakan bagian penting dari perusahaan dapat merasa nyaman dan bekerja dengan efektif. Sistem kerja, standar kerja, dan imbalan perlu terus dilakukan perbaikan untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Dengan demikian diharapkan kinerja karyawan tetap bisa baik yang akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Selain itu perlu memberi fasilitas bagi karyawan untuk belajar mengenai hal-hal baru (*training*) sehingga karyawan memiliki pengetahuan sesuai dengan tuntutan jaman.
- Perusahaan juga bisa mengadakan *gathering* yang dapat diadakan secara rutin, untuk mendengarkan aspirasi dari karyawan-karyawan sehingga komunikasi dua arah terjalin baik. Untuk mempererat hubungan perusahaan dengan karyawan maupun sesama karyawan dapat diadakan acara jalan-jalan bersama sehingga dapat tercipta komunikasi dan hubungan yang terjalin baik, yang pada akhirnya akan berpengaruh juga pada kemajuan perusahaan. Selain itu perusahaan juga dapat memberi *feedback* bagi *input* yang diberikan karyawan. Saat karyawan dapat menyampaikan aspirasinya dan merasa nyaman di lingkungan sosial perusahaan maka karyawan-

karyawan tersebut akan lebih bekerja secara maksimal dan dapat menguntungkan perusahaan.

- Perusahaan memberikan informasi dan mengingatkan karyawan-karyawan secara berkala, misalnya 3 bulan sekali, mengenai peraturan yang harus dipatuhi karyawan dan standar kerja yang harus dipenuhi karyawan.
- Memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi secara adil dan merata, seperti *employee of the month*, bonus jalan-jalan, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Bougie, U. S. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- George, J. M. (2002). *Organizational Behavior 3rd edition*. New jersey: Prentice Hall.
- Gibson, D. (1996). *Perilaku, Struktur Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Litwin, R. S. (1996). *Motivation and Organizational Culture*. Boston: Division of Research Harvard University.
- Litwin, W. B. (1992). A Causal Model of Organizational Performance and Change. *Journal of Management* , 523-545.
- Miller, J. (2002). "Creating a work climate that motivates staff and improves performance". *The Manager* , 1-21.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior 6th edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Schneider, B. (1990). *Organizational Climate and Culture*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Steers, L. W. (1983). *motivation work behavior 3rd editon*. USA: Mcgraw Hill.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Vaus, D. d. (2001). *Research design in social research*. Melbourne: SAGE Publication.
- wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yunita, I. (2013). Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Solok. *Bahana Manajemen Jurnal Administrasi Pendidikan* , 367-461.