

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VIII di Masa Pandemi COVID-19”, dapat ditarik kesimpulan dan jawaban dari rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. PT. Perkebunan Nusantara VIII secara umum memiliki iklim kerja yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat persepsi karyawan terhadap lingkungan internal dari perusahaan yang dinilai baik dengan didukung oleh beberapa dimensi dari iklim kerja. Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat dilihat dari dimensi yang terdapat pada variabel iklim kerja menunjukkan bahwa sebagian besar persepsi karyawan merasa bahwa iklim kerja yang sudah tercipta di lingkungan perusahaan dinilai sudah baik. Seperti pada dimensi *free expression of concern* sebagian besar jawaban responden menunjukkan bahwa mereka dapat secara bebas untuk memberikan perhatian dan atensi kepada pihak manajemen perusahaan jika dalam kondisi dan situasi yang kurang baik. Lalu, pada dimensi *freedom to question* sebagian besar jawaban responden menunjukkan bahwa mereka saling membantu satu sama lain, salah satu caranya yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dan saling terbuka jika ada kesulitan di dalam menyelesaikan pekerjaan. Lalu, pada dimensi *Intrinsic satisfaction derived from the work it self* sebagian besar jawaban responden menunjukkan bahwa para karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada departemennya masing-masing dikarenakan berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dan pada dimensi *innovation* sebagian besar jawaban responden menunjukkan bahwa para karyawan dapat menerima dengan baik inovasi yang telah diciptakan oleh pihak manajemen perusahaan. Dengan adanya inovasi tersebut maka terciptanya hubungan yang terbuka antara perusahaan dengan para karyawannya. Namun masih terdapat untuk beberapa dimensi yang masih memiliki persepsi karyawan yang dinilai kurang baik seperti pada dimensi *free*

expression of ideas, participation dan *enviromental threat* dimana pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan persepsi karyawan dari ketiga dimensi tersebut sehingga dapat menciptakan iklim kerja yang lebih baik lagi pada perusahaan.

2. PT. Perkebunan Nusantara VIII secara umum memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat perasaan puas dari karyawan atas kepuasan kerjanya. Dapat dilihat pada hasil kuesioner yang didukung oleh beberapa dimensi dari kepuasan kerja. Berdasarkan pada tabel 4.15 dapat dilihat dari dimensi yang terdapat pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar respon karyawan terhadap kepuasan kerja yang sudah tercipta di lingkungan perusahaan dinilai memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Seperti pada dimensi *work itself* sebagian besar jawaban responden menunjukkan bahwa secara keseluruhan para karyawan memiliki perasaan puas terhadap setiap pekerjaan yang telah di selesaikan dari masing-masing departemen kerjanya. Lalu, pada dimensi *supervision* terdapat sebagian besar responden menunjukkan bahwa secara keseluruhan para karyawan puas kepada atasannya yang telah membantu, memperhatikan, memberikan arahan dan dukungan kepada karyawan untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya. Lalu selain itu pada dimensi *workgroup* sebagian besar jawaban responden menunjukkan bahwa secara keseluruhan para karyawan mempunyai rekan kerja dan kelompok kerja yang saling membantu satu sama lain dan saling memberikan dukungan. Dan pada dimensi *working condition* sebagian besar jawaban responden menunjukkan bahwa secara keseluruhan para karyawan puas terhadap kondisi kerja, kebersihan, kenyamanan, dan protokol yang sudah di terapkan di lingkungan perusahaan dengan baik seperti yang seharusnya. Hanya saja terdapat beberapa dimensi yang masih memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah seperti pada dimensi *pay* dan *promotion* dimana tingkat kepuasan dari para karyawannya tersebut masih perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dari para karyawan menjadi lebih tinggi kembali.

3. Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan *software* IBM SPSS 20.0.0 yang telah dilakukan untuk menghitung hasil dari kuesioner iklim kerja (X) dan kepuasan kerja (Y) terdapat pengaruh positif antara iklim kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila iklim kerjanya baik maka terdapat kepuasan kerja karyawan yang merasa puas juga. Dimana karyawan merasa bahwa iklim kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII dapat membuat para karyawannya merasa puas terhadap pekerjaannya. Selain itu variabel iklim kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 67%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan beberapa saran atau masukan yang selanjutnya dapat dipertimbangkan oleh pihak PT. Perkebunan Nusantara VIII dan diharapkan dapat memberikan pengaruh yang baik bagi perusahaan, dapat meningkatkan kinerja perusahaan, menciptakan iklim kerja yang baik, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di masa yang akan datang. Saran dan masukan yang peneliti berikan ini berdasarkan hasil kesimpulan dari analisis masing-masing variabel. Berikut saran yang diberikan:

1. Sesuai dengan variabel iklim kerja yang masih dapat ditingkatkan kembali, maka berikut saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan iklim kerja dengan melakukan beberapa hal sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat kesimpulan terhadap beberapa dimensi dari variabel iklim kerja. Terdapat tiga dimensi yang masih perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan dikarenakan terdapat beberapa persepsi dari karyawan yang menilai bahwa iklim kerja yang ada di perusahaan tersebut dinilai cukup. Seperti pada dimensi variabel *free expression of ideas* terdapat sebesar 26,07% memiliki persepsi cukup positif hal tersebut dikarenakan latar belakang pendidikan dan jabatan dari karyawan tersebut belum berpengaruh secara signifikan terhadap perusahaan, namun dari hasil tersebut masih dapat ditingkatkan kembali oleh pihak manajemen perusahaan dengan melakukan beberapa hal seperti

lebih meningkatkan kembali lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawan sehingga karyawan merasa nyaman untuk berbicara dan menyampaikan suatu ide, pendapatan dan saran kepada perusahaan dan meningkatkan rasa percaya diri dari setiap karyawan demi keberhasilan dan kebaikan perusahaan dikemudian hari. Seperti contoh dengan melakukan rapat departemen setiap minggunya secara non formal. Lalu dapat dilihat juga untuk kesimpulan terhadap dimensi variabel *participation* sebesar 26,07% memiliki persepsi cukup positif namun masih dapat ditingkatkan kembali dengan cara pihak manajemen perusahaan untuk sesekali memberikan para karyawan kesempatan untuk mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan walaupun kegiatan tersebut tidak selalu berkaitan dengan departemen kerja dari karyawan tersebut. Tetapi di dalam proses tersebut banyak manfaat yang dapat diambil oleh para karyawan seperti mengenal sesama karyawan yang lain di dalam departemen kerja yang berbeda dan meningkatkan rasa *teamwork* antar sesama karyawan. Dan untuk dimensi variabel *enviromental threat* sebesar 24,29% memiliki persepsi cukup positif namun dari hasil tersebut terdapat beberapa aspek yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk dapat lebih meningkatkan persepsi terhadap iklim kerja dengan cara pihak perusahaan mempertimbangkan program Vaksinasi COVID-19 kepada seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII secara menyeluruh dan merata demi kebaikan bersama-sama. Selain itu dengan adanya program vaksinasi ini karyawan merasa lebih diperhatikan juga oleh pihak manajemen perusahaan, dimana hal ini dapat berdampak kepada loyalitas dari karyawan tersebut terhadap perusahaan, lalu dapat meningkatkan semangat kerja dan aspek-aspek lainnya.

2. Sesuai dengan variabel kepuasan kerja yang masih dapat ditingkatkan kembali maka berikut saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan melakukan beberapa hal sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat kesimpulan terhadap beberapa dimensi dari variabel kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi yang masih perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan dikarenakan tingkat kepuasan kerja untuk kedua dimensi tersebut dinilai masih cukup dan masih dapat untuk ditingkatkan kembali. Pada dimensi variabel *pay* sebesar 10,36% memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah namun dari hasil tersebut masih dapat ditingkatkan kembali dengan cara pihak manajemen perusahaan untuk mempertimbangkan kegiatan evaluasi mengenai kesanggupan perusahaan dalam melakukan pemberian gaji kepada para karyawan. Dengan demikian secara keseluruhan tidak ada karyawan yang merasa kurang puas terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan. Evaluasi yang dilakukan tersebut untuk mengevaluasi apakah perlu adanya pengurangan jam kerja karyawan, besarnya gaji yang diberikan kepada karyawan, dan mengevaluasi gaji yang diberikan tersebut tetap proporsional atau tidak. Selain itu perlu adanya komunikasi yang baik juga antara atasan dengan para karyawannya, perlu adanya keterbukaan antara kedua belah pihak. Lalu dapat dilihat untuk kesimpulan terhadap dimensi variabel *promotion* sebesar 7,86% memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Hal tersebut disebabkan tidak semua karyawan memiliki kualifikasi yang sesuai untuk mendapatkan promosi jabatan yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan. Masih terdapat beberapa kandidat karyawan yang lebih memiliki kinerja yang lebih baik dan sudah lama bekerja. Namun dari hasil tersebut terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mempertimbangkan kembali semua karyawan mendapatkan program *training and development* secara merata sehingga dengan mengikuti program tersebut banyak manfaat yang diperoleh karyawan seperti meningkatkan keterampilan dan pengetahuan

dan utamanya meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan. Selain itu kepada pihak manajemen perusahaan untuk memberikan jenjang karir yang sesuai kepada setiap karyawan di perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan bisa lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi sehingga karyawan bisa mendapatkan promosi jabatan atas kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- AyoPurwakarta.com. (2021, Februari 10). *Selama 2020, 99.535 Pekerja di Jabar Terkena PHK*. Retrieved from AyoPurwakarta.com:
<http://www.ayopurwakarta.com/read/2021/02/10/7315/selama-2020-99535-pekerja-di-jabar-terkena-phk>
- Bhaesajsanguan., S. (2010). The Relationships among Organizational Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Thai Telecommunication Industry. *E-Leader Singapore 2010*.
- BPJSKetenagakerjaan.co.id. (2021, April 7). Retrieved from
Bpjsketenagakerjaan.go.id:
<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/#informasi>
- Davis, K., & Newstom. J.W. (2007). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ke tujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Jawa . (2021, April 7). Retrieved from
Jabarprov.go.id:
http://disnakertrans.jabarprov.go.id/data_statistik/kategori/26/2
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gray, R. (2008). How it Feels to Work here - Improving Organizational Climate. *International Journal of Knowledge, Culture, and Change Management.*, 85-91.
- Kompas.com. (2020, December 23). *Update Corona di Dunia 23 Desember: 78 Juta Kasus*. Retrieved from Kompas Online:
<https://www.kompas.com/tren/read/2020/12/23/074500365/update-corona-di-dunia-23-desember--78-juta-kasus-covid-19-telah-mencapai?page=all>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- PT. Perkebunan Nusantara VIII. (2021, Januari 10). Retrieved from
<https://www.ptpn8.co.id>: <https://www.ptpn8.co.id>
- Republika.co.id. (2021, February 10). *Pekerja Terkena PHK Sepanjang 2020 Capai 99.535 Orang*. Retrieved from Republika Online:
<https://republika.co.id/berita/daerah/jawa-barat/qob5qv380/pekerja-terkena-phk-sepanjang-2020-capai-99535-orang>
- Robbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behaviour 15th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.

- Rongga, K. L. (2001). Human Resources Practices, Organizational Climate and Employee Satisfaction. *Journal of Management*, 70-89.
- Sanusi, A. (2015). The role of organizational commitment and trust on performance management and the implications for the lecturers' performance. *Journal of Economics. Business, and Accountancy Ventura* 18, 391-402.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach 6th Edition*. New York: John Wiley & Sons.
- Streers, R., & Porter, L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, 224-247.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.