

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pengumpulan data melalui wawancara dan pembahasan hasil wawancara dan melalui hasil kuisioner dapat disimpulkan.

1. Iklim organisasi dalam CV Adlos apa dikatakan sudah baik, dilihat dari perbandingan hasil wawancara dengan dimensi iklim organisasi. Dalam dimensi struktur karyawan mengerti mengenai struktur yang ada dalam organisasi walaupun tidak tertulis secara formal. Dapat dilihat dari hasil wawancara, karyawan mengetahui jalur komunikasi seperti kemana harus melapor sebelum langsung ke pemilik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengerti struktur organisasi dalam perusahaan. Dalam dimensi standar, karyawan sudah mengerti standar yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaannya. Dalam dimensi penghargaan, karyawan merasa cukup puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan pun merasa upah yang diberikan cukup untuk kebutuhan sehari-hari. Meskipun demikian, ada beberapa karyawan yang ingin mengubah cara pengupahannya. Untuk tunjangan karyawan pun merasa cukup, karena tunjangan yang diberikan perusahaan lebih besar dibanding perusahaan lain. Dalam dimensi komitmen, karyawan dapat dikatakan loyal terhadap perusahaan, dapat dilihat dari lamanya bekerja serta alasan untuk tetap bekerja di perusahaan. Dalam dimensi dukungan, karyawan merasa dukungan yang didapat dari karyawan lain sangat baik, sesama karyawan saling mendukung satu dengan yang lain. Secara keseluruhan situasi kerja dalam perusahaan sudah nyaman bagi karyawan, akan tetapi pemilik kerap kali mengajak bicara karyawan saat bekerja dan pembicaraannya sering tidak berhubungan dengan pekerjaan yang menyebabkan karyawan sulit berkonsentrasi.
2. Dari hasil kuisioner kepuasan kerja di CV Adlos, karyawan merasa puas dengan pekerjaan, kompensasi, hubungan rekan kerja, supervisi, dan situasi kerja dalam perusahaan. Meskipun demikian, situasi kerja sekarang tidak

sesuai dengan yang mereka harapkan. Karyawan mengharapkan situasi kerja yang tenang dan kondusif sehingga dapat lebih berkonsentrasi. Situasi kerja sekarang terkadang membuat karyawan sulit untuk berkonsentrasi.

3. Peran iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di CV Adlos dari hasil wawancara dan observasi, sebenarnya karyawan merasa nyaman dengan iklim organisasi yang ada sekarang sehingga mereka merasa puas bekerja di tempat ini. Dapat dilihat dari hasil wawancara, karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan, serta hasil kuisisioner yang menyatakan karyawan merasa puas.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian Peran Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja di CV Adlos maka penulis memberikan saran seperti:

1. Untuk membuat dimensi hubungan dalam iklim organisasi lebih baik lagi sebaiknya dibuat aturan tertulis agar dilarang berbicara diluar konteks pekerjaan saat jam kerja dan harus dipatuhi oleh karyawan maupun pemilik. Sehingga dapat membuat pemilik tidak terlalu sering mengajak bicara karyawan saat jam bekerja. Jika aturan ini berjalan akan membuat situasi kerja di perusahaan ini sesuai dengan yang karyawan harapkan dan akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat.
2. Untuk dimensi standar dalam iklim organisasi sebaiknya dibuat uraian kerja tertulis
3. Untuk dimensi struktur dalam iklim organisasi sebaiknya perusahaan membuat bagan struktur organisasi.
4. Untuk bagian uraian kerja dalam dimensi kepuasan terhadap pekerjaan sebaiknya pemilik membuat uraian kerja secara tertulis sehingga akan membuat kepuasan kerja meningkat.
5. Untuk dimensi kepuasan terhadap supervisi dalam kepuasan kerja sebaiknya pemilik tidak terlalu sering mondar-mandir dalam perusahaan sehingga tidak membuat karyawan merasa gugup. Selain itu sebaiknya pemilik tidak terlalu sering mengajak karyawan berbicara, karena dengan mengajak karyawan bicara akan mengurangi konsentrasi karyawan dan pada akhirnya akan

berdampak pada produk yang dibuat. Dengan pemilik tidak terlalu sering mengajak karyawan berbicara akan membuat karyawan berkonsentrasi saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayudiarini, N. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja*, 1-16.
- DeCotiis, D. J. (1911). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relation* 44 (3), 265-285.
- Litwin, R. T. (1968). *Organizational Climate: Expectations of a concept*. Boston: Harvard University Press.
- Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Mutmainah, D. A. (2016, 11 21). *Kontribusi UMKM Terhadap PDB Tembus Lebih Dari 60 Persen*. Diambil kembali dari CNN Indonesia: <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20161121122525-92-174080/kontribusi-umkm-terhadap-pdb-tembus-lebih-dari-60-persen>
- Nababan, C. N. (2017, 05 22). *Produk Alas Kaki Indonesia Kuasai Pangsa Pasar ke-5 di Dunia*. Diambil kembali dari CNNIndonesia: <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20170521212945-92-216231/produk-alas-kaki-indonesia-kuasai-pangsa-pasar-ke-5-di-dunia>
- Owen, R. G. (1991). *Organizational Behaviour in Education*. Boston: Mas: Allyn and Bacon.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. United States of America: Pearson.
- Sari, E. (2009). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja. *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja*, 18-24.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-building Approach* (6th ed.). Chichester: Wiley.
- Stringer, R. A. (2002). Leadership and Organizational Climate. Dalam R. A. Stringer, *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall.
- Suhanto, E. (2009). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turn Over Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turn Over Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, 1-113.

Widyastuti, R. A. (2018, 11 6). *Pajak Disesuaikan, Sri Mulyani: Harga Barang Impor Naik 20 Persen*. Diambil kembali dari Tempo:
<https://bisnis.tempo.co/read/1124150/pajak-disesuaikan-sri-mulyani-harga-barang-impor-naik-20-persen>

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.