

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi di Selasar Sunaryo Art Space sudah terlihat melalui sisi Struktur, Tanggung Jawab, Identitas, Kehangatan, dan Konflik. Dalam sisi Struktur dapat terlihat bahwa karyawan merasa tugas-tugas yang diberikan kepada mereka sudah jelas sehingga memudahkan mereka untuk bekerja. Berikutnya dalam Tanggung Jawab dan Identitas, para karyawan merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab atas pekerjaan mereka dan merasa bahwa kontribusi mereka terhadap organisasi sudah diakui. Para karyawan di Selasar Sunaryo Art Space merasa bahwa mereka merupakan bagian dari sebuah organisasi yang mereka banggakan. Dalam kaitannya dengan Kehangatan dan Konflik, karyawan-karyawan juga merasa bahwa mereka memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja mereka, yang dapat terlihat dari keakraban para karyawannya yang membuat mereka juga merasakan bahwa komunikasi antar karyawan di Selasar Sunaryo Art Space sudah baik.
2. Komitmen Organisasi Karyawan di Selasar Sunaryo Art Space tercermin dari Komitmen Afektif karyawan terhadap organisasi, para karyawan di Selasar Sunaryo Art Space memiliki keterikatan emosional dengan organisasi, mereka merasa bahwa mereka adalah bagian dari Selasar Sunaryo Art Space, mereka merasa seperti mereka juga memiliki Selasar Sunaryo Art Space. Dengan begitu, mereka sangat peduli dengan keberlanjutan dari Selasar Sunaryo Art Space sehingga mereka mau memberikan kontribusi yang lebih demi kemajuan Selasar Sunaryo Art Space. Karyawan-karyawan di Selasar Sunaryo Art Space merasa bahwa Selasar Sunaryo Art Space adalah tempat kerja yang paling baik bagi mereka karena dapat menginspirasi dan memberikan manfaat bagi mereka

sehingga mereka menjadi loyal kepada Selasar Sunaryo Art Space. Hal tersebut terlihat dari Komitmen Normatif dan Komitmen Keberlanjutan Karyawan di Selasar Sunaryo Art Space.

3. Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Karyawan di Selasar Sunaryo Art Space memiliki hubungan yang kuat secara positif. Hal tersebut mengartikan bahwa ketika ada peningkatan terhadap variabel iklim organisasi maka variabel komitmen organisasi pun meningkat, begitu juga dengan sebaliknya. Para karyawan merasa bahwa iklim organisasi di Selasar Sunaryo Art Space dapat membuat mereka merasa nyaman ketika bekerja disana. Kebanyakan dari para karyawan di Selasar Sunaryo Art Space sudah bekerja selama bertahun-tahun disana, mereka memiliki komitmen terhadap Selasar Sunaryo Art Space karena mereka merasa nyaman selama bekerja disana. Mereka merasa bahwa mereka menyukai pekerjaan mereka, rekan kerja mereka, mereka merasa diakui di Selasar Sunaryo Art Space, dan kontribusi mereka pun diakui disana.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Selasar Sunaryo Art Space dapat mengevaluasi beberapa ketimpangan yang ada pada beberapa dimensi di dalam Iklim Organisasinya. Seperti pada persoalan Imbalan, Selasar Sunaryo Art Space disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap pembagian Imbalan yang ada karena terdapat cukup banyak karyawan yang merasa bahwa Imbalan yang mereka terima belum cukup dan belum seimbang dengan hasil kerja yang mereka berikan. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai persoalan imbalan kepada karyawan untuk mengetahui dengan lebih jelas lagi bagaimana persoalan imbalan ini.
2. Selasar Sunaryo Art Space dapat melakukan evaluasi lebih sering lagi dalam bentuk *briefing* harian. Hal ini dilakukan untuk menjaga komunikasi para karyawan karena masih ada beberapa karyawan yang merasakan ada

kesenjangan komunikasi dan masalah dalam interaksi antar karyawan di Selasar Sunaryo Art Space. *Briefing* harian yang dicatat oleh notulen dan disebarakan kepada seluruh karyawan agar seluruh karyawan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan yang dilakukan di Selasar Sunaryo Art Space pada setiap harinya. *Briefing* harian ini juga dapat dilakukan dengan cara yang lebih unik lagi seperti misalnya rapat di pagi hari sambil sarapan bersama dengan seluruh karyawan.

3. Selasar Sunaryo Art Space disarankan untuk lebih melibatkan lagi para anggota-anggotanya dalam setiap kegiatan agar tercipta suasana keakraban yang lebih lagi di dalam organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melibatkan seluruh karyawan bersama dengan Pak Sunaryo dalam setiap acara yang dilaksanakan di Selasar Sunaryo Art Space.

DAFTAR PUSTAKA

- (n.d.).
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 358.
- Davis, K. (1962). *Human Relations at Work*. New York.
- Farokhi, K. M., & Murty, T. (2014). *Factors Influencing Organizational Climate*. India.
- Greer, C. R. (1995). *Strategy and Human Resources: A General Managerial Perspective*. New Jersey: Prentice Hall.
- Herdiana, I. (2018, Juli 23). *Sepanjang Juli-Agustus Ini Ada Hajatan Seni "Bandung Art Month 2018"*. Retrieved from kumparan.com: <https://kumparan.com/bandungkiwari/sepanjang-juli-agustus-ini-ada-hajatan-seni-bandung-art-month-2018-27431110790552468>
- Holloway, J. (2012). *Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-profit*. Regent University: Emerging Leadership Journeys.
- Khairunisa, A. Q., & Kusmawardhani, D. E. (2013). *Hubungan antara Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kementrian X*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Kusmawarsari, A. A. (2013). *Pengaruh Dimensi Iklim Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dosen di Universitas Atma Jaya Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior, 8th Edition*. Boston: McGraw-Hill.
- Maulana, T. H. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall.
- Saputro, A. (2013). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Marketing Officer Di PT. ADMF, Tbk Cabang Surabaya 2 Divisi Motor*. Retrieved from https://www.academia.edu/5056078/Hubungan_Antara_Iklim_Organisasi_

Dengan_Komitmen_Organisasi_Pada_Karyawan_Bagian_Marketing_Officer_Di_PT_ADMF_Tbk_Cabang_Surabaya_2_Divisi_Motor_Agung_Saputro_Alumni_Fakultas_Psikologi_Universitas_Hang_Tuah_

Schneider, B., Ehrhart, M., & Macey, W. (2014). *Organizational Climate and Culture*. New York: Routledge.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Steers, R. M., & Porter, L. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Stringer, R. (2002). *Leadership: An Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Toulson, P., & Smith, M. (1994). *The Relationship between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices*. SAGE Publications.

Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

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

Wuryanindha, A. G. (2015). *Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Hotel Grand Wahid Salatiga*. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.

Yuliana, H. D. (2015). HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI PT SRI REJEKI ISMAN TBK SUKOHARJO. *SKRIPSI*, 12.