

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan penulis, untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran secara umum kondusifitas iklim organisasi di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung dapat dikatakan telah berjalan kondusif, hal tersebut dapat terlihat dari analisis deskriptif iklim organisasi pada hasil jawaban responden variabel X ada pada kategori kondusif. Hasil penelitian ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu: 1) *structure*; 2) *responsibility*; 3) *reward*; 4) *warmth*; 5) *support*; 6) *organizational identity and loyalty* dan 7) *risk*. Berdasarkan pada indikator-indikator tersebut, diketahui bahwa indikator *structure* memperoleh skor tertinggi sedangkan pada indikator *reward* masih terlihat belum optimal.
2. Gambaran secara umum gambaran tingkat semangat kerja di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung dapat dikatakan berada pada tingkat sedang. Hasil penelitian ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu: 1) disiplin; 2) tanggung jawab; 3) antusiasme; 4) inisiatif; dan 5) kerja sama. Berdasarkan pada indikator-indikator tersebut, diketahui bahwa indikator kerja

sama memperoleh skor tertinggi sedangkan disiplin masih dalam tingkat rendah.

3. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

## 1.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis dan melihat hasil penelitian tersebut, maka penulis memberikan rekomendasi mengenai iklim organisasi dan semangat kerja sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung telah kondusif. Kondisi demikian sudah bagus untuk itu minimal dipertahankan, maksimal terus ditingkatkan dengan memperbaiki hal-hal yang lemah antara lain: indikator *reward* dalam tingkat sedang dan belum optimal. Untuk mengatasi hal tersebut, penulis merekomendasikan untuk lebih memperhatikan para pegawai, terutama pegawai yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik. Salah satu hal yang dapat dilakukan berkaitan dengan pemberian *reward* yaitu dengan memberikan penghargaan baik berupa imbalan maupun penghargaan lainnya sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan oleh para pegawai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung berada pada kategori sedang. Kondisi demikian

sudah bagus untuk itu minimal dipertahankan, maksimal terus ditingkatkan dengan memperbaiki hal-hal yang lemah antara lain: indikator disiplin masih dalam tingkat rendah. Untuk mengatasi hal tersebut, penulis merekomendasikan untuk perusahaan agar lebih meningkatkan kedisiplinan bagi para pegawai salah satunya dengan memperketat izin keluar serta jam masuk kerja. Selain itu perusahaan juga diharapkan dapat menciptakan rasa aman dan nyaman terhadap karyawan agar karyawan tetap loyal pada perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, pihak Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung harus memperhatikan iklim organisasi yang tercipta pada perusahaan dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang berpengaruh pada semangat kerja pegawai.