

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondusifitas iklim organisasi di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung termasuk dalam kategori kondusif, tingkat kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi, dan perilaku keanggotaan organisasi termasuk dalam kategori kuat. Namun jika dilihat berdasarkan status pegawai, persepsi karyawan terhadap kondusifitas iklim organisasi antara karyawan yang berstatus kontrak dan pegawai tetap relatif sama yakni Kondusif. Sedangkan tingkat kepuasan kerja jika dilihat berdasarkan status pegawai, beberapa orang pegawai tetap cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja Sangat Tinggi. Sedangkan pegawai kontrak dan sebagian besar pegawai tetap memiliki tingkat kepuasan yang sama yakni Tinggi. Berbeda dengan perilaku keanggotaan organisasi, karyawan yang menunjukkan perilaku keanggotaan organisasi Sangat Kuat justru karyawan yang berstatus pegawai kontrak sedangkan karyawan yang berstatus pegawai tetap menunjukkan perilaku keanggotaan organisasi Kuat. Dengan demikian status pegawai tidak mempengaruhi kondusifitas iklim organisasi namun mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan perilaku keanggotaan organisasi karyawan.
2. Kondusifitas iklim organisasi berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung. Dengan demikian, jika iklim organisasi semakin kondusif maka kepuasan kerja karyawan pada masing-masing lembaga di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung akan semakin meningkat.
3. Kondusifitas iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku keanggotaan organisasi di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung. Dengan demikian, jika iklim organisasi semakin kondusif maka perilaku keanggotaan organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan yayasan akan semakin kuat.

Suci Fika Widiana, 2014

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi dengan Variabel Kontrol Status Pegawai

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4. Tingkat kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku keanggotaan organisasi. Dengan demikian, jika tingkat kepuasan kerja karyawan yayasan meningkat maka karyawan cenderung akan menunjukkan perilaku keanggotaan organisasi yang kuat.

B. REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan rekomendasi terkait penelitian ini, sebagai berikut:

1. Karena kepuasan kerja dipengaruhi oleh iklim organisasi maka untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu dipelihara iklim organisasi yang kondusif. Berdasarkan keenam dimensi yang digunakan untuk mengukur kondusifitas iklim organisasi di Yayasan daarul Tauhiid Bandung, dimensi yang paling rendah adalah standar-standar. Untuk itu perlu dilakukan perbaikan dalam penetapan standar-standar kerja yang ada. Dengan standar kerja yang jelas karyawan memiliki pedoman dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Penerapan standar-standar kinerja harus sesuai antara individu dengan organisasi, jelas dan mudah dipahami oleh karyawan. Standar kinerja juga diharapkan dapat dijadikan alat dalam mengambil langkah-langkah perbaikan dalam meningkatkan kinerjanya. Upaya lain yang harus dilakukan untuk meningkatkan kondusifitas iklim organisasi adalah dengan cara memberikan kebebasan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan terkait dengan pekerjaannya, dan meningkatkan kepercayaan antar karyawan.
2. Karena perilaku keanggotaan organisasi dipengaruhi oleh iklim organisasi maka untuk meningkatkan perilaku keanggotaan organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan iklim organisasi. Terutama yang berhubungan dengan dukungan dari atasan, keadilan dalam pemberian penghargaan, serta memberi sanksi yang jelas bagi mereka yang tidak mematuhi peraturan, sehingga akan membuat karyawan merasa nyaman di lingkungan yayasan dan meningkatkan komitmen serta loyalitas karyawan tersebut.

Suci Fika Widiana, 2014

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi dengan Variabel Kontrol Status Pegawai

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Karena perilaku keanggotaan organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja, maka untuk meningkatkan perilaku keanggotaan organisasi perlu dipertahankan tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan kelima dimensi yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung, dimensi yang berkontribusi paling kecil adalah promosi. Untuk itu sebaiknya perusahaan perlu memperhatikan jenjang karir bagi karyawan melalui promosi. Karena promosi akan memotivasi, membangun semangat dan kreativitas karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan juga dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi karyawan agar bisa menunjang pekerjaannya, pemberian kompensasi yang adil, memberi kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di lembaga masing-masing.
4. Berdasarkan ketujuh dimensi yang digunakan untuk mengukur perilaku keanggotaan organisasi di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung, dimensi yang berkontribusi paling lemah adalah penjaga kedamaian (*Peacekeeper*). Untuk itu perusahaan diharapkan melakukan pendekatan kepada karyawan agar setiap karyawan mampu menyelesaikan konflik yang terjadi diantara rekan kerja. Meningkatkan perilaku keanggotaan organisasi juga bisa dilakukan dengan cara membentuk forum atau media yang bisa menampung aspirasi karyawan. Sehingga karyawan memiliki wadah untuk memberi masukan dan perbaikan dalam tim kerja, lembaga, maupun perusahaan.
5. Penelitian ini barulah terbatas pada dua variabel yang berkaitan dengan perilaku keanggotaan organisasi, maka penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku keanggotaan organisasi.