

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi pada PT. Kujang Mas daerah operasional Sukaraja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Iklim organisasi pada karyawan PT. Kujang Mas daerah operasional Sukaraja berada pada kategori tinggi. Hasil ini dibuktikan dengan pernyataan responden dari hasil tingkat pengukuran yang diteliti. Skor tertinggi terdapat pada indikator *responsibility*. Dalam konteks ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi pada karyawan di PT. Kujang Mas daerah operasional Sukaraja sudah cukup sesuai dimana perusahaan lebih memilih karyawan yang bertanggung jawab dan profesional untuk menunjang pekerjaan agar lebih baik. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator *organizational identity and loyalty* yaitu dalam ukuran usiakerja. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan banyak melakukan pemberhentian hubungan kerja dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak sesuai dengan kualifikasi perusahaan.
2. Komitmen organisasi PT. Kujang Mas daerah operasional Sukaraja berada pada kategori tinggi. Hal ini terbukti dengan pernyataan responden dari hasil tingkat pengukuran yang diteliti mengenai variabel Y. Skor tertinggi terdapat pada dimensi *normative commitment* yaitu indikator tanggung jawab terhadap perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan bertanggung jawab

akan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan skor terendah terdapat pada dimensi *continuance commitment* yaitu pada indikator kesediaan untuk bekerja diluar jam kerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Kujang Mas daerah operasional Sukaraja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai iklim kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Kujang Mas daerah operasional Sukaraja, penyusun mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai iklim organisasi yaitu rendahnya usia kerja di perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus melakukan perekrutan dengan baik sehingga karyawan yang dipekerjakan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan perusahaan sehingga iklim organisasi berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maupun perusahaan.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai indikator *responsibility*, meskipun berada pada kriterium tinggi akan tetapi dirasa masih belum optimal. Dengan indikator pengawasan dan pembimbingan diharapkan perusahaan dapat memberikan pengarahan dan bimbingan lebih sering lagi. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat menjalankan instruksi dari pimpinan dengan baik.

Sehingga karyawan dapat lebih bertanggung jawab atas hasil kerjanya, yang nantinya akan membantu dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai komitmen organisasi yaitu rendahnya indikator kesediaan untuk bekerja diluar jam kerja. Meski perusahaan memberikan tambahan penghasilan bagi karyawan yang bersedia bekerja diluar jam kerjanya namun karyawan tetap tidak bersedia melakukan pekerjaan diluar jam kerjanya. Dengan demikian perusahaan harus mampu dalam memberikan apresiasi bagi karyawan yang bersedia bekerja diluar jam kerjanya, sehingga tidak terjadi hal yang dapat merugikan perusahaan.
4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda, agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap komitmen organisasional PT. Kujang Mas daerah operasional Sukaraja Kota Sukabumi.