

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

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

#### **A. Kesimpulan**

1. Iklim kerja pegawai di Balai Besar Keramik-Bandung termasuk ke dalam kategori *sangat kondusif*. Pegawai Balai Besar Keramik-Bandung telah memaknai lingkungan kerjanya dengan sangat positif, dirasakan sudah sesuai dengan harapan dan keinginan pegawai yang merupakan hasil dari tindakan-tindakan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung oleh Balai Besar Keramik terhadap pegawainya.
2. Dimensi iklim kerja yang tertinggi adalah dimensi hubungan dengan rekan kerja. Dimensi hubungan dengan rekan kerja dipersepsikan paling positif oleh pegawai Balai Besar Keramik diantara dimensi iklim kerja yang lain. Sedangkan dimensi penghargaan merupakan dimensi iklim kerja yang terendah. Dimensi penghargaan ini dirasakan pegawai Balai Besar Keramik masih kurang memenuhi harapan, keinginan dan kebutuhan mereka dibandingkan dengan dimensi iklim kerja yang lain.
3. Iklim kerja dimaknai positif apabila organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pegawai dari segi komitmen, penyesuaian, hubungan dengan

rekan kerja, tanggung jawab, kejelasan struktur dan tugas, penghargaan serta hubungan atasan dan bawahan.

4. Kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Keramik-Bandung termasuk ke dalam kategori *puas*. Pegawai merasa Balai Besar Keramik-Bandung telah memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan mereka sehingga pegawai memaknai lingkungan kerjanya dengan menyenangkan.
5. Dimensi kepuasan kerja yang tertinggi adalah dimensi rekan kerja (*co-workers*). Pegawai Balai Besar Keramik merasa hubungan yang terjadi sesama rekan kerja sudah sangat menyenangkan dan memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan mereka. Sedangkan dimensi yang terendah adalah dimensi kebijakan perusahaan dan penerapannya (*company policies & practices*). Dimensi ini dirasakan masih kurang sesuai dengan harapan pegawai.
6. Kepuasan kerja dapat terwujud apabila tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang ideal dengan kondisi-kondisi aktual, misalnya dalam hal pemanfaatan kemampuan, prestasi, aktivitas, kemahiran, otoritas, kebijakan perusahaan dan penerapannya, rekan kerja, kreativitas, kemandirian, nilai-nilai moral, pengakuan, tanggung jawab, keamanan, pelayanan sosial, status sosial, hubungan dengan atasan, kemampuan teknikal atasan, variasi dan kondisi kerja.
7. Hubungan Iklim Kerja dengan Kepuasan Kerja pegawai di Balai Besar Keramik-Bandung termasuk ke dalam kategori *sedang* dengan koefisien

korelasi sebesar 0.576 pada  $p > 0.000$ . Semakin pegawai mempersepsikan iklim kerjanya secara positif, maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

8. Iklim kerja menjadi salah satu faktor dalam menciptakan kepuasan kerja karena iklim kerja merupakan lingkungan psikologis yang dirasakan oleh pegawai dan kepuasan kerja adalah respon afektif pegawai sebagai hasil persepsi terhadap iklim kerja tersebut.

## **B. IMPLIKASI**

Dari kesimpulan di atas, maka dapat diimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pimpinan harus senantiasa mempertahankan dan lebih meningkatkan iklim kerja terutama dari aspek pemberian penghargaan, agar pegawai merasa lebih diakui atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik, misalnya dengan pemberian promosi dan kenaikan tunjangan. Hal ini didasarkan pada prestasi dan jasa, bukan pada pertimbangan lain seperti senioritas atau aspek lainnya.
2. Pimpinan harus senantiasa membuat kebijakan dengan pertimbangan yang matang dan menerapkannya dengan sebaik mungkin. Hal ini dilakukan karena kebijakan tersebut merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi.
3. Kepada peneliti yang tertarik mengambil tema mengenai iklim kerja dan kepuasan kerja diharapkan dapat membahas lebih mendalam lagi mengenai iklim kerja dan kepuasan kerja agar dapat menambah dan memperkaya kajian ilmu psikologi industri dan organisasi, dengan cara menambah jumlah responden agar

hasilnya lebih representatif atau dengan menambah variabel lain yang diduga terkait, misalnya kinerja pegawai, tampilan (*performance*) kerja dan produktivitas.

