

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat diungkapkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi di Indonesia Publishing House diperoleh total skor 4301. Angka tersebut berada pada rentang skor 3753 – 4635.9 atau berada pada kategori yang tinggi. Iklim kerja di Indonesia Publishing House memiliki iklim yang baik, diantaranya adalah:
  - a) Struktur tugas meliputi metode, prosedur dan sistem kerja, serta pembagian wewenang dan tanggung jawab mempunyai hubungan yang erat satu sama lain dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat menambah kelancaran kepada ketepatan waktu, kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.
  - b) Kebijakan manajemen meliputi keputusan pimpinan, keadilan dalam penerapan kebijakan, penempatan pegawai berdasarkan kebutuhan dan kecakapan, mutasi dan promosi jabatan, kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan, serta imbalan dan keputusan diberikan untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
  - c) Suasana lingkungan organisasi meliputi keamanan dan kenyamanan kerja, pengadaan sarana kerja yang memadai, kesesuaian peralatan (mesin-mesin) dengan kebutuhan dan keterbukaan informasi dan interaksi

menimbulkan rasa menyenangkan yang dapat mempengaruhi pegawai bersemangat dan bergairah dalam berkerja, adanya keterbukaan informasi dan interaksi mempermudah dalam memecahkan berbagai persoalan.

2. Produktivitas kerja pegawai di Indonesia Publishing House diperoleh total skor 5114. Angka tersebut berada pada rentang skor 4406 – 5442.9 atau berada pada kategori yang tinggi. Produktivitas kerja pegawai di Indonesia Publishing House memiliki produktivitas kerja yang baik, diantaranya adalah:
  - a) Waktu kerja meliputi penetapan waktu kerja, penggunaan waktu kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas menjadi prioritas dalam pekerjaan, menggunakan waktu secara efektif dan menentukan prioritas kegiatan mana yang harus didahulukan.
  - b) Disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, kepatuhan mengikuti prosedur kerja, dan ketelitian dalam bekerja dapat menghindari kelalaian dan kesalahan, serta melaksanakan peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis.
  - c) Motivasi kerja meliputi semangat kerja, inovasi dan kepribadian dapat membangkitkan kreativitas dan semangat kerja serta mengarah kepada perilaku pegawai, karena bukan saja bermanfaat bagi dirinya, melainkan dapat berguna bagi organisasi dan masyarakat. Pemberian motivasi dari perusahaan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang membuat pekerjaan menjadi lebih baik dan cepat selesai pengerjaannya.
  - d) Kemampuan kerja meliputi pengetahuan dan keterampilan, penggunaan peralatan dan mesin-mesin mempunyai hubungan dengan pelaksanaan

pekerjaan yang dilakukan dengan baik, cepat dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

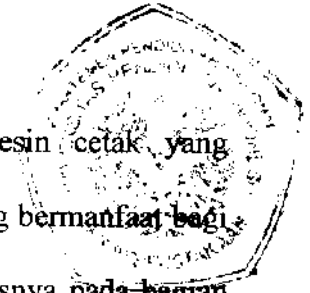
- e) Peningkatan hasil kerja meliputi target kerja, mutu (kualitas) hasil kerja dan kebersamaan bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimum dari segi kuantitas dan kualitas. Penggunaan metode yang tepat dapat memperkecil hambatan dalam bekerja.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja sebesar 0.732 yang termasuk dalam hubungan “kuat” yaitu dengan kontribusi sebesar 53.58%. Artinya melalui iklim organisasi yang baik dapat memberikan kontribusi sebesar 53.58% kepada peningkatan produktivitas kerja pegawai di Indonesia Publishing House. Dengan demikian sisanya sebesar 46.42% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## **B. Rekomendasi**

Rekomendasi yang dikemukakan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dalam rangka untuk peningkatan produktivitas kerja. Adapun rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Kepada manajer.
  - a) Pengadaan program pendidikan dan pelatihan pegawai harus disesuaikan dengan kondisi dan jenis mesin-mesin cetak. Dalam hal ini pihak Indonesia Publishing House masih menggunakan mesin-mesin cetak yang lama dalam menjalankan aktivitas operasinya. Ketidaksiesuaian pengadaan



program pendidikan dan pelatihan dengan mesin-mesin cetak yang dimiliki oleh Indonesia Publishing House menjadi kurang bermanfaat bagi pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada bagian Press. Sedangkan pada bagian Setting, Camera, Bindery dan Sirkulasi kurang mendapat perhatian dalam pengadaan program pendidikan dan pelatihan untuk menghindari kelalaian dan kesalahan yang terjadi.

- b) Pemberian penghargaan berdasarkan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai hendaknya diperhatikan oleh pihak manajemen. Karena dengan memberikan penghargaan berupa kenaikan pangkat (gaji), pemberian bonus, pemberian promosi dan sebagainya, akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga dapat memberi kontribusi kepada perusahaan yaitu untuk peningkatan produktivitas.
  - c) Mesin cetak yang lama perlu diganti dengan mesin cetak yang baru, karena dengan usia mesin yang lama akan beresiko tinggi dalam penggunaan. Mesin cetak yang lama memiliki kemampuan yang kurang cepat dan daya cetak dengan jumlah yang tidak banyak. Pemeliharaan dan perbaikan mesin cetak yang lama akan membutuhkan biaya yang besar yang harus dipertimbangkan oleh Indonesia Publishing House.
2. Kepada pegawai.

Mengembangkan pengetahuan dan keterampilan bekerja yang mengarah kepada peningkatan efisiensi dan efektivitas bekerja. Permasalahan yang terjadi di tempat kerja menjadi suatu tantangan dalam pekerjaan selanjutnya. Dengan adanya komunikasi dan interaksi antar pegawai dapat memecahkan

permasalahan dan membantu proses penyelesaian tepat pada waktunya. Kelalaian dan kesalahan harus dihindarkan dengan mengikuti aturan dan prosedur kerja, sehingga tidak merugikan pegawai itu sendiri dan pihak perusahaan.

3. Kepada peneliti.

Dapat melakukan penelitian lanjutan untuk mencari dan menemukan tingkat produktivitas kerja pegawai yang sesuai dengan karakteristik, permasalahan, dan memberikan solusi atas permasalahan yang timbul dari gejala dan peristiwa yang terjadi di organisasi.

4. Kepada pengembangan IPS.

Perkembangan ilmu dan teknologi dalam era reformasi moderen dan globalisasi ditandai dengan pergeseran nilai dan perubahan sosial. Untuk itu pengembangan IPS hendaknya diperankan sebagai bagian dari pendidikan nasional untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, sehingga pengembangan IPS tidak terbatas pada lingkup pendidikan sekolahan semata. Dengan demikian dapat mewujudkan manusia yang dapat membangun dirinya serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.