

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat iklim organisasi divisi pharماسerve PT Combiphar Jakarta sudah termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang ditunjukkan dari persentase skor iklim organisasi sebesar 90,03% (termasuk kategori sangat tinggi) dengan indikator:
 - a. Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan sebesar 87,8%.
 - b. Pimpinan menentukan segala keputusan yang dibuat sebesar 87,3%.
 - c. Pimpinan peduli terhadap karyawan dengan membimbing dalam mengatasi masalah sebesar 93,6%.
 - d. Komunikasi dengan pimpinan menunjang kelancaran sebesar 90,7%.
 - e. Merasa senang jika menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan sebesar 93,6%.
 - f. Merasa bersalah jika bekerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebesar 94,1%.
 - g. Pemberian gaji sesuai dengan yang diharapkan sebesar 88,7%.
 - h. Imbalan yang diterima sesuai dengan jenis pekerjaan sebesar 87,8%.
 - i. Waktu bekerja sesuai dengan kemampuan sebesar 84,8%.
 - j. Beban pekerjaan tidak mengganggu kesehatan sebesar 92,6%.

3. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,794 termasuk dalam kategori cukup kuat. Koefisien determinasi 0,630, ini berarti pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 63%, sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor lain diantaranya penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat iklim organisasi tinggi maka tingkat kepuasan kerja tinggi pula. Begitu juga sebaliknya jika tingkat iklim organisasi rendah maka tingkat kepuasan kerja karyawan rendah pula.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diutarakan di atas, maka penulis mengajukan rekomendasi sebagai berikut:

1. Pada indikator iklim organisasi di dalam divisi pharماسerve PT. Combiphar Jakarta ada beberapa hal yang perlu dibenahi, yaitu seperti pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan, pimpinan menentukan segala keputusan yang dibuat, pemberian gaji sesuai dengan yang diharapkan, pemberian gaji sesuai dengan yang diharapkan, imbalan yang diterima sesuai dengan jenis pekerjaan, waktu bekerja sesuai dengan kemampuan, beban pekerjaan sesuai dengan imbalan, tingkat promosi, dan sistem promosi yang dilaksanakan adil. Indikator-indikator tersebut dapat dikatakan tidak mampu dalam menunjang tingkat kepuasan kerja karyawan pada divisi pharماسerve di PT.Combiphar Jakarta.

2. Di dalam hal kepuasan kerja, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi pada divisi pharmaserve PT.Combiphar Jakarta yaitu seperti hal bertanggungjawab terhadap setiap pekerjaan yang ditugaskan, imbalan yang diberikan sesuai dengan harapan, lamanya masa kerja mendukung kelancaran pekerjaan, prestasi kerja mendukung untuk dipromosikan, promosi jabatan penting bagi memotivasi karyawan, dan sesama rekan kerja saling membantu dalam mengatasi kesulitan. Hal itu dikarenakan oleh adanya beberapa indikator iklim organisasi yang kurang menunjang dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada divisi pharmaserve di PT.Combiphar Jakarta.
3. Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka apabila iklim organisasi tidak bekerja dengan baik maka kepuasan kerja pun akan terpengaruhi hal yang tidak baik. Oleh sebab itu, perusahaan harus lebih meningkatkan lagi iklim organisasi yang kondusif agar meningkatkan kepuasan kerja, sehingga karyawan akan merasa puas dan senang berada di perusahaan.

