

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja sosial dan budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan CV Cipta Sinergi Manufacturing di Kota Cimahi dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gambaran lingkungan kerja sosial di CV Cipta Sinergi Manufacturing berada pada kategori kondusif. Dimensi lingkungan kerja sosial terdiri dari hubungan kerja dengan atasan dan hubungan kerja dengan sesama karyawan. Dimensi hubungan kerja dengan sesama karyawan memiliki nilai persepsi paling tinggi, sedangkan dimensi hubungan kerja dengan atasan memiliki nilai persepsi yang rendah.
2. Gambaran budaya organisasi di CV Cipta Sinergi Manufacturing yang terdiri dari dimensi *Innovation and risk taking*, *Attention to detail*, *outcome orientation*, *People orientation*, *Team orientation*, *Aggressiveness*, dan *stability*. Dimensi *Innovation and risk taking* memiliki penilaian persepsi paling tinggi. Sedangkan dimensi *People orientation* memiliki penilaian persepsi paling rendah.
3. Gambaran semangat kerja di CV Cipta Sinergi Manufacturing berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian indikator semangat kerja yaitu tingkat produktivitas, tingkat absensi, *labour turn over*, dan tingkat kegelisahan. Dimensi yang memiliki penilaian persepsi yang tinggi diperoleh oleh dimensi tingkat absensi, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian persepsi yang rendah diperoleh oleh dimensi tingkat kegelisahan.
4. Lingkungan kerja sosial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa di CV Cipta Sinergi Manufacturing lingkungan kerja sosial bukan salah satu indikator untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

**Renaldi Putra Setiawan, 2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAH**

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

Terdapat faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan di CV Cipta Sinergi Manufacturing yang tidak diteliti.

5. Budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di CV Cipta Sinergi Manufacturing. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan budaya organisasi di CV Cipta Sinergi Manufacturing maka akan semakin tinggi pula semangat kerja yang dimiliki karyawan di CV Cipta Sinergi Manufacturing. Begitupun sebaliknya apabila budaya organisasi negatif maka semangat kerja karyawan di CV Cipta Sinergi Manufacturing akan semakin rendah pula

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat direkomendasikan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja sosial di CV Cipta Sinergi Manufacturing akan baik dengan adanya hubungan yang baik dengan atasan. Dengan terciptanya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan, maka lingkungan kerja sosial di perusahaan akan semakin baik. Keharmonisan dapat dilakukan dengan komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan, adanya keadilan dalam pekerjaan, hingga adanya apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas kinerja karyawan
2. Budaya organisasi di CV Cipta Sinergi Manufacturing dapat ditingkatkan melalui aspek *people orientation* . Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan arahan kerja yang jelas dan terperinci sehingga karyawan bisa mengerjakan pekerjaannya dengan tepat dan cepat. Selain itu perusahaan harus rutin melakukan pemberdayaan karyawan untuk menjaga kualitas sumber daya manusia bahkan hingga meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berada di CV Cipta Sinergi Manufacturing.
3. Semangat kerja karyawan di CV Cipta Sinergi Manufacturing dapat ditingkatkan pada aspek tingkat kegelisahan yang dirasakan karyawan. Tingkat kegelisahan karyawan dapat diminimalisir dengan memberikan rasa ketenangan dan rasa aman terhadap karyawan yang sedang melakukan pekerjaan baik itu ketenangan dan keamanan berupa keselamatan kerja, gaji yang sesuai, jauh dari ancaman dari pihak eksternal maupun internal, dan hubungan kerja yang baik antar karyawan dengan atasan maupun dengan

**Renaldi Putra Setiawan, 2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

sesama karyawan. Ketika tingkat kegelisahan karyawan itu rendah maka karyawan akan merasa tenang dan aman dengan begitu semangat kerja karyawan di CV Cipta Sinergi Manufacturing akan meningkat.

4. Diharapkan kondisi lingkungan kerja sosial di CV Cipta Sinergi Manufacturing meningkatkan hubungan dengan atasan yang ditandai dengan terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karyawan merasakan adanya keadilan di saat bekerja serta adanya apresiasi kerja bagi karyawan yang diberikan oleh atasan atas kinerja karyawan, sehingga dengan meningkatkan hubungan kerja dengan atasan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
5. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan orientasi manusia yaitu tingkat dimana keputusan manajemen menghitung dan mempertimbangkan dampak dari keputusan perusahaan bagi sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yaitu karyawan itu sendiri. Atasan sebagai pemegang keputusan diharapkan memperhatikan sisi kemanusiaan bagi para karyawannya. Orientasi manusia dapat dilakukan dengan atasan memberikan arahan kerja kepada karyawan dengan jelas dan terstruktur dan adanya pemberdayaan karyawan di dalam perusahaan. Dengan meningkatkan orientasi manusia (*people orientation*) diharapkan akan meningkatkan semangat kerja karyawan