

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, diperoleh beberapa kesimpulan :

1. Sebanyak 52.7 % anggota TNI-AD korps “X” yang bekerja di kantor “Y” Jakarta menghayati iklim kerja di kantor “Y” Jakarta sebagai iklim kerja yang menyenangkan, dan sisanya sebanyak 47.3 % menghayati nya sebagai iklim kerja yang tidak menyenangkan.
2. Terdapat enam dimensi yang membentuk iklim kerja yang dihayati menyenangkan oleh anggota di kantor “Y” Jakarta. Dimensi tersebut adalah *Team Spirit* (50.0 %), *Organizational Clarity* (48.6 %), *Responsibility* (47.3%), *Conformity* (45.9 %) *Standards* (43.2 %), *Rewards* (40.5 %).
3. Pada dimensi *Responsibility* terdapat 32.4 % responden yang menghayati bahwa di kantor “Y” mereka memperoleh kebebasan untuk mengambil keputusan secara tepat dan bijaksana mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya, namun hal tersebut dirasakan sebagai iklim kerja yang tidak menyenangkan.
4. Pada dimensi *Conformity* sebanyak 27.0 % responden menghayati bahwa di kantor “Y” terdapat peraturan, kebijaksanaan dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua anggota, namun hal tersebut dirasakan sebagai iklim kerja yang tidak menyenangkan.

5. Dimensi *Standards* memiliki kriteria yang hampir seimbang, yaitu 56.8 % responden menyatakan terdapat standar atau target kerja yang jelas dan sisanya, yaitu sebanyak 43.2 % responden menyatakan belum cukup memahami standar atau target kerja yang harus dicapai oleh setiap anggotanya.
6. Dimensi *Team Spirit* berada di urutan paling atas dibandingkan dengan dimensi yang lainnya dalam pembentukan iklim kerja yang dihayati menyenangkan di kantor “Y”. Hal tersebut dapat diartikan bahwa di kantor “Y” Jakarta terdapat hubungan yang saling mempercayai, saling membantu, dan juga terdapat hubungan timbal balik serta kerja sama diantara sesama anggota yang bekerja juga antara atasan dan bawahan.
7. Dimensi *Rewards* dinyatakan berada pada urutan paling bawah dalam pembentukan iklim kerja yang menyenangkan di kantor “Y” Jakarta dibandingkan dengan dimensi yang lainnya. Hal ini dapat diartikan sebagian anggota menghayati bahwa mereka belum memperoleh imbalan serta penghargaan yang cukup optimal atas hasil kerja yang telah mereka laksanakan.

5.2. Saran

Dengan melihat hasil yang didapatkan dari penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Bagian Personnel kantor “Y” dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengetahui dimensi-dimensi apa saja yang dapat mempengaruhi terbentuknya iklim kerja yang menyenangkan di kantor “Y”.
2. Bagian personnel dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengetahui faktor apa saja yang masih belum maksimal dalam pembentukan iklim kerja, terutama pada dimensi *Rewards*, *Standards Conformity* dan *Responsibility*. Sehingga bersama-sama dengan Subditbincab (Sub direktorat bimbingan kecabangan), dapat menciptakan iklim kerja yang menyenangkan secara lebih maksimal melalui pengolahan terhadap dimensi-dimensi iklim kerja yang masih dirasakan kurang maksimal oleh sebagian besar anggota.
3. Pimpinan korps “X” dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk memberikan pengawasan dan ikut terlibat dalam usaha membentuk iklim kerja yang menyenangkan secara lebih maksimal.
4. Bagi rekan-rekan lain yang bermaksud melanjutkan penelitian ini, lebih baik difokuskan pada dampak iklim kerja yang dirasakan, terutama pada organisasi yang bersifat non-laba atau militer.