

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. PLN UPJ Purwakarta mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran iklim organisasi karyawan di PT. PLN UPJ Purwakarta sudah cukup kondusif. Hal ini dibuktikan dari hasil perolehan skor jawaban responden untuk variabel iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi terdiri dari *Structure, Standards, Responsibility, Recognition, Support, Commitment*. *Responsibility* merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan iklim organisasi, yaitu indikator tingkat kemandirian karyawan melakukan pekerjaan. Dengan adanya karyawan yang cenderung cukup mandiri di organisasi, hal ini dapat membuktikan bahwa iklim organisasi PT. PLN UPJ Purwakarta sudah cukup kondusif.
2. Gambaran kinerja karyawan di PT. PLN UPJ Purwakarta sudah memiliki kinerja yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dari hasil perolehan skor jawaban responden untuk variabel kinerja. Dimensi kinerja terdiri dari *Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness, Need for Supervision* dan *Interpersonal Impact*, *Quantity* merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan kinerja, yaitu indikator Produktivitas kerja. Dengan banyaknya karyawan yang memiliki produktivitas tinggi di organisasi, hal ini dapat membuktikan bahwa kinerja karyawan PT. PLN UPJ Purwakarta sudah cukup tinggi.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN UPJ Purwakarta. Berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan dengan tingkat sedang antara iklim organisasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya iklim organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh dari hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja. Maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat di jadikan solusi dari berbagai permasalahan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang akan di ambilnya.

1. Berdasarkan jawaban responden mengenai iklim organisasi, dimensi dengan indikator rasa simpati atasan jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan memperoleh nilai skor yang paling rendah, oleh karena itu jika karyawan melakukan kesalahan dalam pekerjaan maka para atasan setidaknya bisa menunjukkan simpati kepada para karyawan yang melakukan kesalahan tersebut. Dengan begitu dapat menimbulkan rasa nyaman kepada karyawan terhadap organisasi dan ini akan meningkatkan loyalitas karyawan.
2. Berdasarkan jawaban responden mengenai kinerja, indikator keefektifan dan kemandirian memiliki skor paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lain. Tingkat keefektifan dan kemandirian dalam setiap pekerjaan merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi, dengan tingkat keefektifan dan kemandirian yang rendah banyak waktu yang terbuang sia-sia yang berakibat produktivitas kurang optimal dan menyebabkann kinerja perusahaan turun. Maka organisasi harus bisa membentuk karyawan yang ingin selalu berkontribusi dalam setiap kegiatan pekerjaan organisasi dan mengefektifkan sumber daya yang ada agar kinerja organisasi meningkat sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.
3. Peneliti mengajukan saran untuk di lakukan penelitian selanjutnya dengan variabel lain yang berbeda, agar memperoleh gambaran secara lebih komprehensif mengenai peningkatan kinerja karyawan di PT. PLN UPI Purwakarta

