

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT Bandung Media Televisi Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor kontinuum iklim kerja berada pada kategori tinggi. Indikator yang memperoleh skor tertinggi adalah kekaryawanan dalam organisasi. Artinya tingkat perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang ramah dan bersahabat juga tingkat perusahaan dalam menjaga hubungan baik antar sesama karyawan maupun atasan sudah baik. Sedangkan indikator yang memperoleh skor terendah adalah indikator penghargaan intangible (tidak nyata/tidak berwujud atau dengan kata lain hanya melalui lisan). Penghargaan terhadap karyawan tidak melulu berupa kompensasi, bonus, dan lain hal sebagainya. Namun penghargaan dapat dilakukan perusahaan terhadap karyawan melalui pujian maupun pengakuan terhadap hasil kerja karyawan yang terbilang baik. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tingkat iklim kerja dapat dikatakan tinggi namun kondusifitas iklim kerja yang baik perlu ditingkatkan lagi untuk memperbaiki tingkatan-tingkatan iklim kerja yang dirasa belum sepenuhnya optimal.
2. Berdasarkan skor kontinuum kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Indikator yang memperoleh skor tertinggi terutama pada indikator mampu bekerja sama. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah baik dalam bekerja sama antar karyawan maupun atasan untuk membantu mempermudah tugas. Sedangkan indikator yang memperoleh skor terendah yaitu terdapat pada

**Nadya Pebrianti, 2018**

#### **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

indikator kualitas kerja. Dari analisa data kuesioner sebenarnya mayoritas karyawan menyatakan tingkatan yang tinggi untuk indikator ini. Namun memang skor pada indikator ini lebih rendah jika dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya yang berhubungan dengan tanggapan karyawan terhadap kinerjanya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan ukuran kinerja karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan dapat dikatakan baik.

3. Ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim kerja maka diprediksi tingkat kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya semakin rendah iklim kerja maka diprediksi tingkat kinerja karyawan akan menurun. Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingginya kinerja karyawan tersebut disebabkan terciptanya kondusifitas iklim kerja.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya pada PT Bandung Media Televisi Indonesia.

1. Iklim kerja telah memenuhi kriteria karyawan, namun dinilai kurang pada aspek penghargaan intangible (tidak nyata/tidak berwujud atau dengan kata lain hanya melalui lisan), bagaimana perusahaan memberikan pujian maupun pengakuan kontribusi karyawan terhadap suatu keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan. Diharapkan perusahaan lebih sering mendapatkan pujian atas pekerjaan mereka, dengan begitu karyawan pun merasa diperhatikan. Perusahaan harus lebih banyak memberikan pengakuan dari pada kritikan untuk membantu karyawan berkembang. Setidaknya lakukanlah dari hal yang terkecil, misalnya ucapan terima kasih dari atasan mereka langsung.

**Nadya Pebrianti, 2018**

## **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

2. Pada dimensi kinerja tugas dengan indikator kualitas kerja, tingkat kualitas ketepatan, kecepatan, kerapian, dan kelugasan dalam bekerja merupakan indikator yang memiliki nilai paling rendah maka dari itu perusahaan perlu memberikan dorongan dan meningkatkan pemahaman serta kesadaran terhadap penerapan disiplin kerja yang berlaku dalam perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja secara tepat, cepat, rapih, dan lugas.
3. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda agar didapatkan hasil yang lebih akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan. Misalnya dengan variabel independen seperti motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut Edwin B. Flippo (2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai dan sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, hingga para pegawai dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai. Menurut Sinambela (2012) mengatakan bahwa tujuan utama pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan sebuah kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

**Nadya Pebrianti, 2018**

**PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)