

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT.X kota Bandung mengenai pengaruh iklim organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat di simpulkan bahwa :

1. Gambaran iklim organisasi pada PT.X kota Bandung termasuk ke dalam kategori kondusif. Di dalam penelitian ini indikator identitas dan loyalitas memperoleh skor tertinggi dan memberikan pengaruh besar terhadap kenyamanan karyawan yang dapat menguntungkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan sebaliknya, pada indikator kejelasan tugas dan terstruktur memperoleh skor terendah dimana yang dirasa masih kurang maksimal dan harus diperbaiki.

2. Gambaran kinerja karyawan pada karyawan PT.X kota Bandung berada pada kategori tinggi karena skor yang diperoleh tinggi. Dalam penelitian ini indikator yang memperoleh skor tertinggi adalah ketersediaan bersedia berdiskusi bersama rekan kerja hal ini dapat memberikan kontribusi besar terhadap efektivitas kinerja karyawan. Sedangkan sebaliknya skor terendah beradapada indikator akurasi tingkat pencapaian yang memperoleh skor terendah yang dirasa masih kurang maksimal dan harus diperbaiki demi keberlangsungan hidup perusahaan agar tingkat pencapaian produksi dapat lebih optimal.

3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel iklim organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT.X Kota Bandung.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti memberikan saran yang dapat dijadikan sebagai solusi dari permasalahan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengatasi permasalahan yang ada di PT.X kota Bandung.

1. Mengenai iklim organisasi, pada indikator tingkat kejelasan tugas dan terstruktur memiliki tingkat terendah. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kesulitan dalam

mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan karena kurangnya kejelasan tugas yang diberikan dan juga kurang terstruktur sehingga diharapkan perusahaan dapat memberikan penjelasan lebih terhadap karyawan agar karyawan dapat memahami tugas dan struktur pekerjaannya sehingga karyawan dapat lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perbaikan sekecil apapun iklim organisasi bisa berkontribusi untuk produktivitas kinerja karyawan, ditambah lagi setelah mewawancarai beberapa karyawan PT.X yang menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan, maka disarankan agar perusahaan dapat memperbaiki iklim organisasi agar lebih kondusif sehingga karyawan dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Mengenai Kinerja Karyawan, pada indikator tingkat akurasi tingkat pencapaian memiliki tingkat terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang cepat dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga diharapkan perusahaan dapat lebih mendorong karyawan agar dapat mengerjakan pekerjaannya sehingga tingkat akurasi pencapaian pekerjaan karyawan dapat optimal.

3. Karena Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka perusahaan harus mempertahankan iklim organisasi yang kondusif dan memperbaiki iklim organisasi yang kurang kondusif seperti pada indikator tingkat kejelasan tugas dan terstruktur. Untuk dapat memperbaiki iklim organisasi perusahaan PT.X harus memperhatikan struktur yang merupakan tingkat kendala yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur, lalu perusahaan harus memperhatikan tanggungjawab karyawan pada saat mengerjakan pekerjaannya. setelahnya memberikan penghargaan sesuai dengan usaha pencapaian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, setelah itu PT.X perlu memperhatikan kehangatan antar pimpinan dan rekan kerja karena perasaan terhadap suasana kerja yang lebih bersahabat dapat membuat karyawan nyaman yang akan mempengaruhi kinerjanya. Selanjutnya PT.X juga perlu memperhatikan dukungan terhadap karyawan karena dukungan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas dapat menekankan semangat karyawan. Dengan dukungan karyawan akan merasa identitas dan loyalitas perusahaan menjadi penting yang menghubungkan karyawan merasa bangga menjadi anggota dalam perusahaan, dan yang terakhir perusahaan harus memperhatikan resiko dimana PT.X harus memberikan ruang atas pengambilan resiko dalam menjalankan tugas. Hal-hal diatas dapat menjadi bahan perhatian dan pertimbangan untuk PT.X agar dapat memperbaiki kinerja karyawan di PT.X kota Bandung

4. Penelitian ini hanya berfokus pada Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Untuk itu perlu adanya pengkajian lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain iklim organisasi, seperti kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja.

5. Setiap penelitian pasti memiliki keterbatasan, maka dapat diketahui bahwa Limitasi atau keterbatasan pada penelitian terletak pada proses penelitian. Penulis menyadari jika dalam suatu penelitian pasti terjadi banyak kendala dan keterbatasan, faktor yang menjadi kendala dan keterbatasan dalam penelitian ini adalah adanya perbedaan antara teori dengan kejadian di lapangan. Jika dilihat berdasarkan teori data di BAB I data kinerja karyawan menunjukkan rendah hal itu karena data yang di dapatkan merupakan dari perusahaan, sedangkan dalam BAB IV hasil kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT.X Kota Bandung tinggi itu dikarenakan hasil yang di dapat bersumber dari persepsi karyawan PT.X Kota Bandung. Dalam penelitian ini penilaian kinerja hanya melalui satu pihak saja yaitu atasan, untuk itu diharapkan kepada peneliti selanjutnya dilakukan penelitian terhadap 3 pihak yaitu atasan, diri sendiri dan juga rekan kerja agar penilaian kinerja dapat lebih optimal. Adanya perbedaan persepsi ini juga dikarenakan jika dilihat melalui persepsi karyawan pasti karyawan merasa sudah melakukan pekerjaan dengan baik, namun jika dilihat berdasarkan persepsi manager perusahaan itu dilihat berdasarkan target perusahaan keseluruhan sehingga pasti terjadi perbedaan persepsi antara karyawan dan manager perusahaan. Untuk itu perusahaan melakukan perbaikan kinerja karyawan salah satunya dengan memperbaiki iklim organisasi, melalui wawancara dengan beberapa karyawan PT.X yang mengatakan bahwa iklim organisasi PT.X masih belum cukup kondusif sehingga karyawan tidak terlalu nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan untuk itu perlu dilakukan perbaikan iklim organisasi agar kinerja karyawan PT.X dapat lebih optimal.