

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan merupakan langkah terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada Bagian SDM di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung”. Setelah membuat suatu kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan saran-saran, dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian dan pihak lain yang berkepentingan dengan skripsi ini.

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung, yang diukur melalui indikator (1) struktur, (2) tanggung jawab, (3) imbalan dan sanksi, (4) risiko, (5) kehangatan dan dukungan, (6) konflik telah berjalan dengan baik walaupun masih ada kelemahan. Dari keenam indikator tersebut, indikator yang memiliki rata-rata skor terbesar adalah struktur, disusul oleh risiko, kehangatan dan dukungan, imbalan dan sanksi, konflik sedangkan tanggung jawab berada pada urutan terakhir atau urutan paling rendah.
2. Perilaku Produktif di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung, yang diukur melalui indikator (1) lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi

pekerjaan, (2) memiliki orientasi pekerjaan yang positif, (3) dewasa, dan (4) dapat bergaul dengan efektif sudah baik walaupun masih belum tercapai secara maksimal, sehingga perlu ditingkatkan lagi. Dari keempat indikator tersebut, indikator yang memiliki rata-rata skor terbesar adalah dewasa, disusul oleh lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan, memiliki orientasi pekerjaan yang positif sedangkan dapat bergaul dengan efektif berada pada urutan terakhir atau urutan paling rendah.

Berdasarkan hasil uji Kruskal Wallis dalam penelitian ini yang dilakukan terhadap variabel perilaku produktif dilihat dari karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan karyawan di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung. Berdasarkan jenis kelamin tidak terdapat perbedaan perilaku produktif antara karyawan laki-laki dan perempuan serta usia. Sedangkan berdasarkan pendidikan terdapat perbedaan. Dilihat dari karakteristik responden berdasarkan usia, perilaku produktif karyawan untuk karakteristik responden berdasarkan pendidikan, tingkat perilaku produktif karyawan yang pendidikan terakhirnya SMU dan Diploma sama, tingkat perilaku produktif karyawan yang berpendidikan SMU dan Sarjana berbeda, sementara tingkat perilaku produktif karyawan yang berpendidikan Diploma dan Sarjana berbeda.

3. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku produktif karyawan sebesar 32,428% dengan demikian, selain iklim organisasi, berarti masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku produktif karyawan yang tidak diteliti oleh penulis. hipotesis alternatif yang menyatakan

“Terdapat pengaruh yang positif antara iklim organisasi dengan perilaku produktif karyawan”, diterima.

## **B. Saran**

Atas dasar temuan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka saran-saran yang diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

### **1. Saran Penerapan**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Hasil pengolahan dan analisis data diketahui bahwa iklim organisasi pada Bagian SDM di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung secara keseluruhan pada dasarnya sudah optimal. Pada variabel iklim organisasi, yang memiliki jumlah skor terkecil adalah indikator tanggung jawab dengan sub indikator terendah pemberdayaan. Untuk itu pihak manajemen harus dapat menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi dari karyawan berkembang dengan mendorong, membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya. Pihak manajemen juga harus memperkuat potensi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga diperoleh langkah yang lebih positif, upaya ini meliputi langkah nyata dan menyangkut berbagai masukan, serta pembukaan akses berbagai peluang yang membuat karyawan menjadi berdaya dalam rangka memberdayakan ini upaya utamanya adalah meningkatkan taraf pendidikan, derajat kesehatan dan akses kepada sumber-sumber kemajuan ekonomi.

2. Hasil pengolahan dan analisis data diketahui bahwa perilaku produktif karyawan pada Bagian SDM di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung secara keseluruhan pada dasarnya masih sudah optimal. Dari keempat indikator perilaku produktif karyawan yang memiliki nilai terendah adalah indikator dapat bergaul dengan efektif yang ditunjukkan dengan kurangnya kemampuan karyawan dalam komunikasi baik dengan karyawan lain maupun pimpinan. Untuk meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan dengan karyawan lain dapat dilakukan dengan kerjasama dalam tim, pertemuan tatap muka, serta bentuk-bentuk permintaan, sedangkan dengan pimpinan dapat dilakukan dengan mengintensifkan rapat-rapat satu minggu sekali guna membahas hasil kinerja karyawan serta membina hubungan baik antara karyawan maupun atasan. Selain itu juga mengadakan pelatihan kepada karyawan berupa pelatihan NLP (*Net Language Program*) supaya karyawan lebih percaya diri ketika berbicara di depan umum.

## **2. Saran bagi pengembangan ilmu**

Dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menggunakan instrumen yang memuat sejumlah pertanyaan yang terbuka dan dilanjutkan dengan wawancara yang lebih mendalam. Selain itu untuk penelitian yang berkaitan dengan prestasi kerja dapat dikaji dari berbagai faktor yang lebih luas.

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dari penelitian ini disarankan untuk menggunakan populasi sasaran lebih luas sehingga diperoleh

temuan yang lebih representatif tentang kondisi empirik permasalahan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan variabel variabel iklim organisasi dan perilaku produktif karyawan.

