

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap karyawan CV Rabbani Asysa *reshare* Bandung Raya untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara umum gambaran iklim organisasi *reshare* CV Rabbani Asysa Bandung Raya dianggap sudah cukup baik oleh karyawan selaku responden penelitian. Hal tersebut terlihat dari mayoritas jawaban mereka yang berada pada kategori sedang. Unsur iklim organisasi yang memiliki skor tertinggi adalah dukungan (*support*), diikuti oleh komitmen (*commitment*), struktur (*structure*), standar-standar (*standards*), tanggung jawab (*responsibility*), dan penghargaan (*recognition*).
2. Secara umum gambaran kinerja karyawan *reshare* CV Rabbani Asysa Bandung Raya dianggap sudah cukup baik oleh karyawan selaku responden penelitian. Hal tersebut terlihat dari mayoritas jawaban mereka yang berada pada kategori sedang. Unsur iklim organisasi yang memiliki skor tertinggi adalah kemampuan teknis, diikuti oleh kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis mengenai pengaruh dari iklim organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh kesimpulan bahwa iklim organisasi dapat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun pengaruh tersebut adalah pengaruh yang rendah, hal ini dikarenakan terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan selain dari iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di reshare CV Rabbani Asysa Bandung Raya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Rabbani Asysa *reshare* Bandung Raya, penyusun mencoba mengajukan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan masukan sebagai solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam menentukan kebijakan perusahaan di masa yang akan datang.

1. Dalam pengelolaan iklim organisasi di CV Rabbani Asysa *reshare* Bandung di antaranya:

- Struktur organisasi khususnya *store manager* dan *supervisor* setiap *reshare* jangan terlalu sering dirubah, minimalnya perubahan itu setiap satu tahun satu kali. Kalau pun perubahan itu perlu dilakukan, maka jangan sampai merubah prosedur dan kebijakan pekerjaan. Ada baiknya *Standard Operasional Prosedure* (SOP) diberlakukan secara baku terkecuali ada hal yang sangat mendesak dilakukan perubahan. Dan bukan berarti setiap berganti struktur juga berganti kebijakan dan prosedur, hal tersebut akan semakin membingungkan proses pekerjaan yang berlangsung bagi karyawan.

- Manajemen dapat mencoba melibatkan karyawan secara langsung dalam perencanaan standar dan target perusahaan agar karyawan dapat lebih termotivasi dan terpacu memiliki tanggung jawab dan inisiatif yang lebih besar.
 - Manajemen harus dapat mempertimbangkan lebih lanjut terkait kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Untuk menciptakan kompensasi yang adil ada baiknya perusahaan memperhatikan aspek psikologis karyawan serta membandingkan tingkat kompensasi perusahaan lain agar dapat dijadikan sebagai acuan. Selain itu manajemen harus dapat lebih meningkatkan *reward* agar karyawan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam menampilkan kinerja terbaik.
2. Dalam peningkatan kinerja karyawan di CV Rabbani Asysa *reshare* Bandung Raya diantaranya:
- Manajemen perlu meninjau pengelolaan komunikasi vertikal dan horizontal secara efektif. Komunikasi antara atasan dan bawahan melalui program semangat pagi yang dilakukan di perusahaan sudah sangat baik namun harus ditinjau ulang kembali sejauh mana efektifitasnya, karena tidak semua karyawan dapat berkomunikasi lisan secara langsung dihadapan publik. Oleh karena itu manajemen patut mencoba komunikasi tulisan baik melalui memo atau pun *e-mail* yang dapat membantu karyawan mengkomunikasikan segala permasalahan yang terjadi. Selain itu komunikasi horizontal di antara *supervisor* perlu diperbaiki agar tidak membingungkan dan menimbulkan *miscommunication* bagi karyawan.

- Dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis yang dapat menimbulkan keterikatan emosional serta mengatasi kejenuhan karyawan dalam bekerja manajemen dapat mencoba mengikuti program *training outdoor*. Program informal tersebut kini semakin banyak diminati oleh berbagai perusahaan, karena dinilai cukup efektif untuk melatih jiwa kepemimpinan karyawan, kerjasama sesama rekan kerja, serta meningkatkan kepercayaan dan kedekatan terhadap atasan. Selain itu program tersebut dilaksanakan di luar lingkungan kantor yang dikelola secara menyenangkan dan tidak monoton.
3. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan *reshare* CV Rabbani Asysa memiliki pengaruh yang rendah. Oleh karena itu memerlukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan populasi yang lebih besar serta mengkaji mengenai faktor lain yang lebih dominan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengaruh motivasi atau pendidikan dan pelatihan.