

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X di Bandung, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Tabel 4.22, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan iklim organisasi di Perusahaan X masih belum cukup baik. Perusahaan harus lebih dapat mengelola iklim organisasi yang ada agar karyawan merasa lebih nyaman lagi dengan iklim organisasi yang ada. Terutama pada indikator kesesuaian menjalankan aturan, kebanggaan melakukan pekerjaan dengan baik, mendapatkan kenaikan jabatan, dukungan antar sesama rekan kerja, dan perasaan bangga menjadi bagian dalam perusahaan.
2. Berdasarkan Tabel 4.39, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan di Perusahaan X masih belum cukup baik. Perusahaan harus lebih dapat mengelola kinerja karyawan yang ada agar kinerja perusahaan pun dapat meningkat. Terutama pada indikator ketepatan waktu masuk dan waktu pulang kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, kesesuaian pencapaian target perusahaan, ketaatan mengikuti seluruh kebijakan/peraturan perusahaan, saling membantu antar sesama rekan kerja, keberhasilan melakukan sesuatu kegiatan bersama dengan rekan kerja, dan kemampuan memimpin bawahan.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya adanya pengaruh yang searah. Apabila iklim organisasi menurun, maka kinerja karyawan akan menurun juga. Selanjutnya, jika dilihat dari uji koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh sebesar 14,2% dari iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 85,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan-kesimpulan yang ada, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran kepada pemilik Perusahaan X yang diharapkan agar menjadi masukan yang berguna untuk dapat meningkatkan iklim organisasi dan kinerja karyawan. Sarannya adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya dapat membuat peraturan secara tertulis mengenai apa saja yang harus dilakukan setiap karyawan dan apa saja yang tidak boleh dilakukan oleh karyawannya. Misalnya saja dimulai dari aturan mengenai tidak diperbolehkannya karyawan menggunakan *handphone* dan *earphone* untuk urusan pribadi pada saat jam kerja. Karena hal ini terkadang dapat menghambat kinerja karyawan sendiri. Meskipun mungkin pada awalnya akan menimbulkan pro dan kontra, tapi perusahaan harusnya dapat bersikap tegas pada setiap karyawan. Namun, setelah peraturan dibuat, sebaiknya karyawan diberi pelatihan (*training*) terlebih dahulu agar dapat menjalankan peraturan yang sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan.
2. Perusahaan seharusnya dapat memberikan apresiasi kepada setiap karyawan apabila mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Apresiasi yang diberikan tidak selalu dalam bentuk finansial (materi/uang). Pemilik dapat memberikan apresiasi dalam bentuk pujian bahwa karyawan tersebut sudah dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Perusahaan sebaiknya memberikan jenjang karir pada setiap karyawan di Perusahaan X ini. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi agar mendapatkan kenaikan jabatan atas hasil kerjanya yang memuaskan.
4. *Team work* di perusahaan ini juga harus diperbaiki. Sebaiknya perusahaan memberikan suatu kegiatan bersama. Hal ini dapat berguna untuk mempererat hubungan antar karyawan. Sekali-kali perusahaan dapat melakukan kegiatan seperti *outing* atau pun memberikan pelatihan dan pengembangan pada beberapa karyawan yang dianggap berpotensi dapat memajukan perusahaan.
5. Perusahaan juga dapat memberlakukan sistem *reward* dan *punishment*. Hal ini dapat membuat karyawan termotivasi untuk selalu bekerja dengan sebaik

mungkin. Agar setidaknya mereka tidak mendapatkan *punishment* dan lebih baik lagi apabila mereka bisa berhasil mendapatkan *reward*.

DAFTAR PUSTAKA

- Amseke, F.V. (2012). *Iklm Organisasi dan Motivasi Kerja sebagai Prediktor Kepuasan Kerja*. Tesis. Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga.
- Amstrong, M., & Stephen Taylor (2014). *Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th Edition ed.). UK: Ashford Colour press Ltd.
- Andraeni, N. N. N. (2003). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk Surabaya*. Tesis yang tidak dipublikasikan. Universitas Airlangga, Surabaya.
- BBC. (2016, Agustus 5). *Ekonomi Indonesia di kuartal kedua 2016 terus membaik*. Retrieved Oktober 20, 2016, from BBC: http://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2016/08/160805_indonesia_ekonomi_q2
- Buwono, A. (2014, 21 Juli). *Jawa Barat Jadi Kawasan Industri Terbesar di Indonesia*. Retrieved Oktober 20, 2016, from BeritaDaerah.co.id: <http://beritadaerah.co.id/2014/07/21/jawa-barat-jadi-kawasan-industri-terbesar-di-indonesia/>
- George, J. M., & Gareth R. Jones (2012). *Organizational Behavior* (3rd ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.
- Holloway, J. B. (2012). Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-profit Organization. *Emerging Leadership Journeys* , 9-35.
- Ivancevich, J. M. (2001). *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- Jason, S. (2015). *Analisis Hubungan Iklm Organisasi Dengan Kepuasan Kerja di Usaha Dagang Kian Jaya*. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.
- Kanten, P., & Funda Er Ülker (2013). The Effect of Organizational Climate on Counterproductive Behaviors: An Empirical Study on the Employees of Manufacturing Enterprises. *The Macrotheme Review* , 144-160.
- Karundeng, C. C. (2013). Pengaruh Iklm Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (PERSERO) Cabang Manado. *Jurnal Acta Diurna* , 1-15.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st Edition ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kuntjojo. (2009). *Metodologi Penelitian*. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Lubis, D.A. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan dan Iklm Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara*. Tesis. Universitas Sumatera Utara, Medan.

- Mann, P. S. (2010). *Introductory Statistics* (7th Edition ed.). United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Mathis, R. L., & John H. Jackson (2010). *Human Resource Management* (13th Edition ed.). USA: Joseph Sabatino.
- Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Management* (10th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Mullins, L. J. (2010). *Management and Organisational Behaviour* (9th Edition ed.). England: Prentice Hall Inc.
- Murniaty, D., & Yeni Absah (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan. *Portal Garuda* , 1-10.
- Normi, S. (2012). *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Methodist Indonesia Medan*. Tesis. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Permarupan, P. Y., Roselina Ahmad Saufi, Raja Suzana Raja Kasim, & Bamini KPD Balakrishnan (2013). The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 107 , 88-95.
- Ramdan, D. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SDM PT. Inti (PERSERO) Bandung*. Skripsi. Universitas Widyatama, Bandung.
- Schneider, B., Mark G. Ehrhart, & William H. Macey (2013). Organizational Climate and Culture. *The Annual Review of Psychology* , 362-388.
- Sekaran, U., & Roger Bougie (2013). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*. Chichester, West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis* (18th Edition ed.). Bandung: Alfabeta.
- Susetyo, B. (2010). *Statistika untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Tempo. (2016, Agustus 29). *Indonesia Digadang Jadi Eksportir Tekstil Lima Besar Dunia*. Retrieved Oktober 20, 2016, from Tempo.co: <https://m.tempo.co/read/news/2016/08/29/090799917/indonesia-digadang-jadi-eksportir-tekstil-lima-besar-dunia>
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi* (2nd Edition ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia* (2nd Edition ed.). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.