

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. PT.XYZ memiliki iklim kerja yang tergolong rendah dengan persentase 48,7%, Dilihat dari hasil kuisioner yang disebarakan pada 150 karyawan, hal ini didominasi pada kerja sama antar karyawan dan *support* dalam perusahaan yang masih sangat minim.
2. PT.XYZ memiliki kinerja karyawan yang tergolong rendah dengan persentase 51,3%. Hal ini dikarenakan kualitas sumber daya manusia yang kurang baik dalam menguasai pekerjaan di perusahaan, dan karyawan tidak menggunakan waktu secara efektif untuk memaksimalkan hasil kerja selama proses kerja.
3. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dalam analisis regresi sederhana yaitu $Sig = 0,000$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ketika iklim kerja meningkat maka kinerja karyawanpun meningkat. Besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja dinyatakan dengan nilai *R-squared* yaitu 0,776 dan persentasenya adalah 77,6%, selebihnya yaitu 22,4 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Dari pernyataan-pernyataan diatas, maka terdapat beberapa saran kepada berbagai pihak, antara lain;

1. Perusahaan sebaiknya dapat menambah agenda ketika *briefing* setiap harinya untuk pembagian tugas dan tanggung jawab terkait pencapaian target tim karyawan di PT.XYZ. Dimulai dari pembagian kerja dalam tim agar tugas yang diberikan kepada tim tidak dikerjakan secara individu (kerja sendiri). Karena hal ini dapat menghambat kinerja tim itu sendiri.
2. Pemberian waktu untuk kegiatan bersama diluar jam kerja. Hal ini dapat mempererat hubungan antar karyawan di perusahaan. Seperti *outbound training* dan silaturahmi informal antar karyawan yang dapat menimbulkan rasa kekeluargaan antar karyawan di perusahaan. *Outbound training* adalah metode untuk menimbulkan kecerdasan pada tim kerja yang berada dalam perusahaan. Kecerdasan berasal dari kematangan-kematangan tiap karyawan, kemampuan koordinasi yang cepat dalam tim, semangat yang terdapat pada tiap anggota tim dan kepercayaan antar anggota tim (Sutawijaya, 2008) . *Outbound training* yang dilakukan perusahaan tidak hanya dilakukan untuk membentuk karakter baru, tetapi ketika karakter yang dimiliki karyawan sudah baik diharapkan dapat tetap dipertahankan melalui *outbound training* yang dilaksanakan karyawan. Silaturahmi bertujuan untuk pembentukan kekeluargaan pada tiap karyawan, kekompakan, kebersamaan antar karyawan.
3. Perusahaan menyediakan layanan konsultasi bagi karyawan di perusahaan apabila memiliki permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerjanya agar dapat diatasi dan menimbulkan solusinya sehingga karyawan dapat kembali memiliki kinerja yang baik. Layanan konsultasi yang diberikan dapat menjadi kegiatan konseling perusahaan terhadap karyawan dan siap menerima segala bentuk masukan dan keluhan dari karyawan. Dengan adanya layanan ini, perusahaan diharapkan dapat mengatasi permasalahan yang terkait dengan

karyawan sehingga tidak mengganggu aktifitas karyawan tersebut dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Beauty Index*. (2020, Agustus). Retrieved from zapclinic.com
- Cascio, W. F. (1995). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life*. Amerika Serikat: McGraw-hill.
- Davis, Keith, & Newstrom, J. W. (2002). *Organizational Behavior At Work. 11 edition*. New York: Mc Graw - Hill.
- Dessler, G. (2015). *Human Resouce Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edwin, L. A. (1968). *Toward a Theory of Tasks Motivation and Incentives*. Amerika Serikat: American Institutes for Reaserch.
- Gault, R. H. (2012). *A History of the Questionnaire Method of Research in Psychology*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. 8 ed*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilley, & Maycunich. (2010). *Characteristics of leadership effectiveness : implementing change and driving innovation in organizations*. San Francisco: Jossey Bass.
- Kementrian Perindustrian Republik Indonesia*. (2020). Retrieved from www.kemenperin.go.id
- Kuenzi, M. (2008). *An Integrated Model of Work Climate*. Florida: University of Central Florida.
- Leung, A. S. (2008). Matching Ethical Work Climate to In-role and Extra-role behavious in a Collectivist Work Setting. *Journal of Business Ethics*.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Longman. (2005). *Dictionary of English Language and Culture*. Harlow: Pearson Education.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Marrow, Bowers, & Seashore. (1976). *Management by Participation*. New York: Harper & Row.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE.

- Olafsen, A. H. (2016). *The implications of need-satisfying work climates on state mindfulness in a longitudinal analysis of work outcomes*. New York.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Ross, S. M. (2010). *Introduction to Probability Models 10th Edition*. Los Angeles: Elsevier.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, 7th Ed*. New Jersey: Wiley.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Streers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. Vol 14. *Vocational Behavior*, 348.
- Stringer. (2004). *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect Uppet Sandle River*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sugiarto. (2017). *Metodelogi Penelitian Bisnis* . Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumantri, & Gannon. (2004). *Kurikulum dan Pembelajaran : Filosofis teori dan Pembelajaran*. Jakarta: Dikti.
- Sutawijaya, R. (2008). *Super Creative Gamesfor Outbound Training*. Jogjakarta: Cemerlang Publishing.
- TOP Brand Award*. (2020). Retrieved from www.topbrand-award.com
- ZAP*. (n.d.). Retrieved from www.zapclinic.com