

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat”, maka kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan gambaran analisis deskriptif karakteristik variabel dengan  $n=54$ , maka variabel iklim organisasi berada pada kategori cukup dengan skor sebesar 1774 dari nilai minimum 594 untuk sangat tidak baik dan nilai maksimum 2970 untuk sangat baik
- 2) Berdasarkan analisis deskriptif karakteristik variabel  $n=54$ , maka variabel komitmen organisasional berada pada kategori cukup dengan skor sebesar 2447 dari skor minimum 810 untuk sangat rendah dan skor maksimum 4050 untuk sangat tinggi.
- 3) Berdasarkan analisis deskriptif karakteristik variabel  $n=54$ , maka variabel kinerja karyawan berada pada kategori cukup dengan skor sebesar 1454 dari skor minimum 486 untuk sangat tidak baik dan skor maksimum 2430 untuk sangat baik.
- 4) Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis regresi berganda, secara simultan iklim organisasi dan komitmen organisasional dapat mempengaruhi

kinerja karyawan sebesar 42,7%, dan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Selanjutnya secara parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $3.702 >$  daripada  $t$  tabel = 2,0076 dan terdapat pengaruh signifikan juga antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar  $2.657 >$   $t$  tabel = 2,0076. Untuk mengetahui berapa persentase pengaruh masing-masing variabel dilakukan pengujian menggunakan korelasi, dapat dilihat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,608^2 = 36,96\%$  dan pengaruh langsung komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,552^2 = 30,47\%$ .

## 6.2 Saran

Sesuai dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dinyatakan diatas, maka peneliti mengemukakan beberapa saran, yaitu sebagai berikut:

### 6.2.1 Saran bagi Manajemen

- 1) Untuk meningkatkan keakraban antara pimpinan dengan bawahan perlu dilakukan *gathering* kebersamaan dengan piknik bersama atau makan-makan bersama.
- 2) Pelatihan-pelatihan terhadap karyawan honorer agar memiliki skill keterampilan yang lebih baik lagi sehingga dapat digunakan dalam bekerja.
- 3) Pengembangan dan pemberdayaan karyawan dengan training atau seminar-seminar yang rutin diadakan minimal 1 bulan sekali dan juga studi banding ke

universitas-universitas di kota Bandung untuk menambah wawasan serta meningkatkan kualitas para karyawan dalam bekerja.

- 4) Pemberian kebebasan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan memberikan peraturan yang tidak kaku namun bisa di fleksibelkan akan membuat para karyawan bekerja dengan baik. Sebaliknya penstrukturan organisasi yang tertutup, sentralisasi yang tinggi, formalisasi, dan orientasi pada peraturan akan menimbulkan iklim organisasi yang tidak menyenangkan bagi karyawan sehingga akan menurunkan prestasi dan kinerja. Maka usahakan iklim organisasi dibuat desentralisasi dan memberikan kepercayaan kepada karyawan yang penuh.
- 5) Untuk meningkatkan komitmen organisasional pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat adalah menumbuhkan rasa bangga menjadi bagian organisasi misalnya dengan memberikan kinerja atau hasil kerja yang baik sehingga perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Pimpinan harus mampu membangun pribadi pegawai mengenai kebanggaan menjadi bagian organisasi dengan cara meyakinkan bahwa pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat adalah abdi masyarakat.
- 6) Pimpinan memberikan strategi atau visi yaitu menawarkan kepada karyawan visi dan arahan yang membuat mereka memiliki komitmen untuk berkerja keras. Serta menentukan prioritas yang bertujuan mengurangi tuntutan kerja karyawan dengan melakukan aktivitas yang berguna dan menunda atau menghilangkan aktivitas yang tidak berguna.

### **6.2.1 Saran bagi Akademisi**

- 1) Diperlukan adanya penelitian lanjutan mengenai variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat diluar variabel yang telah diteliti.
- 2) Penelitian ini menggambarkan kondisi pada salah satu instansi pemerintahan, sehingga di penelitian mendatang, penelitian ini dapat dikembangkan dengan melakukan perbandingan dengan instansi pemerintahan yang lainnya.