

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang budaya organisasi dan iklim kerja yang mengambil studi pada pegawai Balai Metrologi Kota Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi di Balai Metrologi Kota Bandung dapat di katakan lemah, masih jauh dengan budaya organisasi yang kuat .Artinya budaya organisasi belum sepenuhnya dapat di pahami secara baik oleh para pegawai, akan tetapi ada beberapa pegawai yang setidaknya cukup memahami. Organisasi yang sukses adalah hasil dari budaya yang kuat dan positif. Budaya organisasi dan sistem pada Balai Metrologi dalam bidang industri mempengaruhi rendahnya kesalahan terhadap pekerjaan dan meningkatkan kualitas pelayanan terhadap para konsumen
- 2) Iklim kerja yang terdapat pada Balai Metrologi dapat dikatakan tidak baik. Artinya organisasi belum sepenuhnya dapat menciptakan suasana kerja yang baik, padahal iklim kerja sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.
- 3) Kinerja karyawan yang terdapat pada Balai Metrologi dapat dikatakan tergolong rendah. Artinya hasil kerja pegawai pada Balai Metrologi belum

maksimal. Padahal kinerja kerja yang tinggi dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi.

- 4) Secara simultan variabel budaya organisasi dan iklim kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi sebesar 0,497 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Besar pengaruhnya sebesar 49,7% sedangkan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
- 5) Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi sebesar 0,447 dengan nilai signifikansi Budaya Organisasi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja sebesar 44,7% , sedangkan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel Budaya Organisasi.
- 6) Secara parsial variabel iklim kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi sebesar 0,470 dengan nilai signifikansi Iklim Kerja $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Iklim kerja terhadap Kinerja sebesar 47,0% , sedangkan sisanya 53,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel Iklim Kerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka peneliti ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Balai Metrologi Kota Bandung, antara lain :

1. hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai penilaian kinerja pegawai Hasil penelitian memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti budaya organisasi yang diciptakan oleh Balai Metrologi perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan agar meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini ditujukan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.
2. Faktor iklim kerja Balai Metrologi dapat ditingkatkan guna mengoptimalkan kinerja pegawai misalnya dengan pemberian dukungan dan penghargaan terhadap suatu ide ataupun kinerja yang telah dilakukan karyawan. Pemberian dukungan dapat berupa sikap empati yang ditunjukkan pihak atasan terhadap masing-masing karyawannya, terjalinnya hubungan kekeluargaan antara atasan dengan karyawan. Pemberian penghargaan yaitu dapat berupa bonus atau sistem promosi yang dapat diberikan pada saat dilakukan rapat di depan semua pegawai sehingga akan lebih menumbuhkan semangat bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja..
3. Bagi pihak yang berminat untuk meneliti dengan masalah yang sama dengan penelitian ini, dalam penelitiannya perlu melibatkan sampel yang lebih besar dan ntuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti

variabelvariabel bebas lainnya yang belum terdapat dalam penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan masih banyak lagi, sehingga akan memberikan hasil yang berbeda guna melengkapi penelitian ini.

