

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Simpulan**

Penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 150 orang responden Direktorat Teknologi dan Pengembangan PT X, dengan tingkat pengembalian sebesar 97,3% (146 buah kuesioner). Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah iklim organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 24,4%.

### **5.2 Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Mendatang**

Penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik mungkin oleh peneliti, namun masih terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Sampel yang diambil oleh peneliti hanya sebanyak seratus lima puluh orang responden saja. Peneliti menyarankan agar riset selanjutnya melibatkan responden dengan jumlah yang lebih besar misalnya tiga ratus sampai dengan lima ratus orang.
2. Penelitian hanya dilakukan pada satu Direktorat saja, yaitu Direktorat Teknologi dan Pengembangan PT X. Peneliti menyarankan agar riset selanjutnya mencakup keseluruhan bagian dalam perusahaan.
3. Riset ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lainnya diluar kemampuan peneliti, yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Peneliti menyarankan agar riset selanjutnya menggunakan metode penelitian yang lebih bervariasi mulai dari jumlah variabel, metode pengumpulan data, dan pengujian hipotesis, sehingga

terdapat pengembangan dari topik penelitian ini. Sebagai contoh, peneliti menduga terdapat pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja karyawan, sehingga riset selanjutnya dilakukan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang sekiranya dapat memengaruhi kinerja karyawan.

### 5.3 Saran

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasional terhadap kinerja karyawan Direktorat Teknologi dan Pengembangan PT X, maka saran-saran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen PT X, khususnya manajemen Direktorat Teknologi dan Pengembangan PT X, peneliti menyarankan agar sebaiknya manajemen PT X, melakukan survei mengenai penilaian karyawan terhadap kualitas manajemen perusahaan. Dalam hal ini, peneliti merasakan bahwa survei kepuasan karyawan terhadap iklim organisasi yang karyawan rasakan sangat diperlukan karena perusahaan perlu mengetahui bagaimana persepsi atau gambaran karyawan terhadap manajemen agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan, sehingga diharapkan kinerja karyawan yang akan lebih baik lagi.
2. Berdasarkan item pertanyaan dari variabel iklim organisasional, dapat diketahui bahwa terdapat *mean* dari beberapa item pertanyaan yang rata-rata responnya kurang dari tiga (setuju) antara lain:
  - a) Item pertanyaan IO4, yang menyatakan bahwa “Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan” dengan *mean* sebesar 2,75. Peneliti menyarankan agar sebaiknya pihak atasan PT X sebaiknya dapat memberikan

kesempatan pelatihan secara merata untuk setiap karyawan agar karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

- b) Item pertanyaan IO5, yang menyatakan bahwa “Saya mendapatkan bantuan ketika saya menghadapi pekerjaan yang berat” dengan *mean* sebesar 2,97. Peneliti menyarankan agar sebaiknya pihak atasan PT X memberikan bantuan kepada seluruh karyawan yang menghadapi pekerjaan yang berat agar mereka dapat tetap bekerja secara maksimal.
- c) Item pertanyaan IO9, yang menyatakan bahwa “Dalam pekerjaan saya, setiap ide dan usaha kreatif akan dihargai” dengan *mean* sebesar 2,94. Peneliti menyarankan agar sebaiknya pihak atasan PT X menghargai atau mendengarkan setiap karyawan yang mempunyai ide atau usaha kreatif sehingga mereka akan merasa dilibatkan oleh perusahaan.
- d) Item pertanyaan IO10, yang menyatakan “Atasan saya memuji saya ketika saya berhasil melakukan pekerjaan dengan baik” dengan *mean* sebesar 2,95. Peneliti menyarankan agar sebaiknya pihak atasan PT X memberikan penghargaan atau pujian khusus kepada setiap karyawan yang berhasil melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga mereka semakin termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik lagi.
- e) Item pertanyaan IO12, yang menyatakan “*Deadline* pekerjaan saya realistis” dengan *mean* sebesar 2,88. Peneliti menyarankan agar sebaiknya atasan PT X memerhatikan *deadline* bagi seluruh karyawannya karena hal tersebut dapat memengaruhi kualitas kinerja mereka.

- f) Item pertanyaan IO13, yang menyatakan “Atasan saya memberikan perhatian secara personal terhadap perkembangan kinerja saya” dengan *mean* sebesar 2,75. Peneliti menyarankan agar sebaiknya pihak atasan PT X memberikan perhatian secara pribadi terhadap perkembangan kinerja setiap karyawan sehingga perusahaan dapat meningkatkan potensi mereka.
- g) Item Pertanyaan IO14, yang menyatakan “Atasan saya selalu mengevaluasi pekerjaan saya” dengan *mean* sebesar 2,98. Peneliti menyarankan agar sebaiknya pihak atasan PT X selalu mengevaluasi seluruh pekerjaan karyawan agar kualitas pekerjaan mereka menjadi lebih optimal.
3. Berdasarkan item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa terdapat *mean* dari beberapa item pertanyaan yang rata-rata responnya kurang dari tiga (setuju) antara lain:
- a) Item pertanyaan KK6, yang menyatakan “Atasan saya selalu puas dengan kualitas pekerjaan saya” dengan *mean* sebesar 2,95. Peneliti menyarankan agar sebaiknya seluruh karyawan PT X meningkatkan kualitas kinerja mereka melalui *self learning*.
- b) Item pertanyaan KK7, yang menyatakan “Saya memiliki kebiasaan kerja yang positif yang patut dicontoh oleh rekan-rekan kerja saya” dengan *mean* sebesar 2,92. Peneliti menyarankan agar sebaiknya seluruh karyawan PTX memulai kebiasaan kerja yang positif agar dapat bekerja dan memberikan kontribusi positif yang lebih baik lagi bagi perusahaan.
- c) Item pertanyaan KK9, yang menyatakan “Saya memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja” dengan *mean* sebesar 2,99. Peneliti menyarankan agar

sebaiknya seluruh karyawan PT X meningkatkan ketelitian dalam bekerja karena akan sangat berpengaruh terhadap kualitas dari produk perusahaan mereka.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan dari iklim organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 24,4%. Hal ini mempunyai implikasi bahwa iklim yang baik dapat terwujud melalui hubungan dan kerjasama yang baik di dalam organisasi. Dengan kondisi tersebut, kinerja karyawan akan meningkat yang mana karyawan akan selalu berusaha memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan.

5. Dari hasil penelitian, kecenderungan umum menunjukkan bahwa iklim organisasional kategorinya baik. Hal ini dapat dilihat dari *mean* variabel iklim organisasional secara keseluruhan adalah sebesar 3,026. Iklim organisasi dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan antara lain adalah dengan meningkatkan hubungan baik, yaitu dengan saling menghargai dan saling membantu baik dengan atasan atau rekan kerja. Selain itu, pihak manajemen dapat memberi pujian atau *reward* kepada karyawan dengan kinerja yang baik serta memberi bantuan atau perhatian secara personal bagi setiap karyawan yang mengalami kesulitan atau membutuhkan bantuan.

6. Untuk variabel kinerja karyawan, menurut hasil penelitian sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari *mean* variabel kinerja karyawan secara keseluruhan adalah sebesar 3,149. Dalam hal ini terlihat bahwa karyawan selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, mempunyai inisiatif, dan berusaha memberikan kemampuan terbaiknya pada perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan

antara lain dengan cara menumbuhkan dorongan dari diri sendiri atau orang lain agar selalu bersemangat dalam bekerja, dan memberi contoh bekerja yang baik kepada rekan-rekan kerja. Selain itu pihak manajemen dapat melakukan pengecekan atau mengevaluasi pekerjaan karyawan agar ketelitian dari karyawan tetap terjaga. Lebih lanjut, peneliti menyarankan agar sebaiknya PT X melakukan pembaharuan sistem penilaian kinerja karyawan yang sesuai (fit) dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan industri tempat perusahaan tersebut berada.

