

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian diperoleh beberapa kesimpulan:

1. Sebanyak 59,5% karyawan pelaksana Bank 'X' Kantor Koordinasi Bandung mempersepsi iklim kerja yang ada di Bank 'X' Kantor Koordinasi Bandung sebagai iklim kerja yang menyenangkan, dan sisanya sebanyak 40,5% menghayatinya sebagai iklim kerja yang tidak menyenangkan.

2. Terdapat enam dimensi yang membentuk iklim kerja yang dihayati menyenangkan oleh karyawan pelaksana Bank 'X' Kantor Koordinasi Bandung. Dimensi tersebut adalah *Rewards* (70,3%), *Standards* (59,5%), *Organizational Clarity* (54,1%), *Conformity* (54,1%), *Responsibility* (51,4%) dan *Team Spirit* (29,7%).

3. Dimensi yang paling menonjol adalah dimensi *Rewards* dan *Team Spirit*. Pada dimensi *Rewards* terdapat 70,3% responden yang menghayati bahwa di Bank 'X' Kantor Koordinasi Bandung mereka mendapatkan imbalan dan penghargaan yang cukup dalam bentuk materi atas hasil kerja mereka. Sementara kesempatan untuk mengembangkan karir sesuai dengan kompetensinya dirasakan masih kurang. Namun hal ini dipersepsi sebagai iklim kerja yang menyenangkan. Kemudian *Team Spirit*, dimana mayoritas responden yaitu 70,3% menghayati bahwa hubungan kerjasama antara atasan dan bawahan dan sesama karyawan pelaksana masih kurang baik dan tidak menyenangkan. Ini menjadi kendala dalam menyelesaikan tugas.

4. Pada dimensi *Standards* sebanyak 59,5% responden menyatakan telah terdapat standar dan target kerja yang jelas dan sisanya yaitu 40,5% menyatakan sebaliknya, mereka merasa standar tersebut kurang sesuai dengan kompetensi sebagai karyawan pelaksana.

5. Terdapat hasil yang cukup merata pada dimensi *Organizational Clarity dan Conformity*. Masing - masing sebanyak 54,1% responden yang merupakan karyawan pelaksana Bank 'X' Kantor Koordinasi Bandung menyatakan telah terdapat kejelasan tugas, perintah dan keteraturan pelaksanaan pekerjaan dan peraturan, kebijaksanaan dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan di Bank 'X' Kantor Koordinasi Bandung. Sementara sisanya yaitu 45,9% merasakan sebaliknya, menurut mereka ada tugas – tugas atau perintah yang kurang spesifik dan kurang jelas sehingga menghambat pelaksanaan kerja mereka. Namun demikian, iklim kerja Bank 'X' Bandung tetap dipersepsi sebagai iklim kerja yang menyenangkan.

6. Dalam dimensi *Responsibility*, 51,4% karyawan menghayati bahwa tanggung jawab dan kebebasan yang diberikan untuk mengambil keputusan mengenai hal – hal yang berkaitan dengan pekerjaan sebagai iklim kerja yang menyenangkan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu:

1. Untuk Bidang ‘Y’ khususnya Seksi Sumber Daya Manusia dapat mempergunakan hasil penelitian ini untuk meningkatkan dimensi *Team Spirit* dan memaksimalkan dimensi – dimensi lainnya sehingga tercipta iklim kerja yang menyenangkan.
2. Hasil dari penelitian ini juga dapat digunakan untuk meningkatkan faktor dari masing – masing dimensi. Terutama dimensi Team Spirit, dimana menurut karyawan masih belum maksimal.
3. Bagi rekan – rekan peneliti yang lain, penelitian ini dapat dilanjutkan dengan memfokuskan pada efek atau dampak dari iklim kerja terutama pada lembaga, organisasi yang bersifat non laba, sosial ataupun instansi pemerintahan.