

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peranan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peranan iklim organisasi yang terdiri dari 8 (delapan) dimensi yaitu dimensi struktur, berdasarkan interpretasi skor didapatkan hasilnya yaitu berperan sangat kuat dengan skor 83,6%, dimensi tanggung jawab, berdasarkan interpretasi skor didapatkan hasilnya yaitu berperan kuat dengan skor 79,3%, dimensi resiko, berdasarkan interpretasi skor didapatkan hasilnya yaitu berperan kuat dengan skor 65,6%, dimensi kehangatan, berdasarkan interpretasi skor didapatkan hasilnya yaitu berperan kuat dengan skor 79,3%, dimensi dukungan, berdasarkan interpretasi skor didapatkan hasilnya yaitu berperan kuat dengan skor 78%, dimensi standar, berdasarkan interpretasi skor didapatkan hasilnya yaitu berperan kuat dengan skor 76,3%, dimensi konflik, berdasarkan interpretasi skor didapatkan hasilnya yaitu berperan kuat dengan skor 78,3%, dan dimensi identitas, berdasarkan interpretasi skor didapatkan hasilnya yaitu berperan sangat kuat dengan skor 81,3%
2. Kinerja karyawan yang terdiri dari 8 (delapan) dimensi yaitu dimensi kesetiaan, berdasarkan interpretasi skor didapatkan hasilnya yaitu berperan sangat kuat dengan skor 82,6%, dimensi prestasi kerja, berdasarkan interpretasi skor didapatkan hasilnya yaitu berperan sangat kuat dengan skor 81,3%, dimensi tanggung jawab, berdasarkan interpretasi skor didapatkan hasilnya yaitu berperan kuat dengan skor 78%, dimensi ketaatan, berdasarkan interpretasi skor didapatkan hasilnya yaitu berperan kuat dengan skor 78%, dimensi kejujuran, berdasarkan interpretasi skor didapatkan hasilnya yaitu berperan kuat dengan skor 78%, dimensi kerja sama, berdasarkan interpretasi skor

didapatkan hasilnya yaitu berperan sangat kuat dengan skor 84,6%, dimensi prakarsa, berdasarkan interpretasi skor didapatkan hasilnya yaitu berperan sangat kuat dengan skor 80,6%, dan dimensi kepemimpinan, berdasarkan interpretasi skor didapatkan hasilnya yaitu berperan sangat kuat dengan skor 81,3%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada Peranan iklim organisasi yang terdiri dari 8 (delapan) dimensi yaitu dimensi struktur, sebaiknya perusahaan tetap menjaga komunikasi dengan sesama rekan kerja ataupun atasan. Dimensi tanggung jawab, sebaiknya perusahaan tetap memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Dimensi resiko, sebaiknya perusahaan tetap memberikan ruang bagi karyawan untuk melaksanakan tugas yang di anggap sebagai sebuah tantangan. Dimensi kehangatan, sebaiknya perusahaan tetap menjaga hubungan dengan rekan kerja dan bawahan. Dimensi dukungan, sebaiknya perusahaan tetap bersedia membantu rekan kerja dan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan. Dimensi standar, sebaiknya perusahaan tetap menjaga standar kualitas dan jam kerja yang ada. Dimensi konflik, sebaiknya perusahaan tetap terbuka untuk menyelesaikan konflik yang ada. Dimensi identitas, sebaiknya perusahaan tetap memberikan penghargaan dan kritik yang seimbang kepada karyawan.
2. Kinerja karyawan yang terdiri dari 8 (delapan) dimensi yaitu dimensi kesetiaan, sebaiknya perusahaan tetap menghargai setiap karyawan, agar karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Dimensi prestasi kerja, sebaiknya perusahaan terus menghargai apa saja yang sudah dilakukan oleh karyawan dalam mencapai prestasi kerjanya. Dimensi tanggung jawab, sebaiknya perusahaan senantiasa memberikan tanggung jawab yang tepat kepada masing-masing karyawan sesuai

dengan keahlian karyawan itu sendiri. Dimensi ketaatan, sebaiknya perusahaan tetap menerapkan disiplin yang tegas kepada karyawan sehingga karyawan tetap taat pada peraturan perusahaan. Dimensi kejujuran, sebaiknya perusahaan terus memberikan contoh yang baik kepada para karyawan terutama untuk bersikap jujur dalam melakukan pekerjaan. Dimensi kerja sama, sebaiknya perusahaan senantiasa memberikan lebih banyak ruang untuk karyawan bekerja sama baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, agar iklim yang kondusif akan terus berlangsung. Dimensi prakarsa, sebaiknya perusahaan terus melatih para karyawan untuk cepat dan tanggap dalam melakukan pekerjaan yang penting dengan ataupun tanpa di beri instruksi sebelumnya. Dimensi kepemimpinan, sebaiknya perusahaan tetap menjalankan model kepemimpinan yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para karyawan, seperti yang telah dilakukan selama ini.