

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Bab 4 menyajikan kesimpulan dan saran atau rekomendasi berlandaskan pada hasil penelitian kaitannya dengan pengaruh iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang PT Pegadaian (Persero) di Kota Semarang.

#### **4.1 Kesimpulan**

Bersumber pada pembahasan yang sebelumnya telah diuraikan, maka menghasilkan kesimpulan berupa:

1. Pada penelitian memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Iklim Organisasi di Kantor Cabang PT Pegadaian (Persero) di Kota Semarang berdasarkan hasil kuesioner responden termasuk dalam kategori baik. Namun sebagian responden masih berpendapat bahwa pemberian *punishment* kepada karyawan yaitu berupa surat peringatan 1,2, 3 dan pemutusan hubungan kerja sudah tepat dengan pertimbangan karena hasil kerja yang kurang optimal dapat berdampak pada perusahaan. Namun, harapannya sebelum diberikannya *punishment* kepada karyawan, perusahaan terlebih dulu melakukan evaluasi terkait faktor yang menjadi penyebab pekerjaan karyawan tidak mencapai target. Pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi dirasa masih belum sesuai harapan. Hal yang perlu diperhatikan juga tentang bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Oleh sebab itu, jika iklim organisasi dapat terus ditingkatkan kualitasnya, maka kinerja

karyawan dapat ikut serta mengalami peningkatan atau bertambah lebih baik. Artinya, kinerja karyawan meningkat seiring dengan keadaan iklim organisasinya yang lebih baik.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil survey responden, kompetensi karyawan masuk kedalam kategori yang baik. Namun, terdapat responden yang menganggap bahwa kesesuaian pengalaman dan keterampilan dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang masih belum cukup membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan perkembangan karyawan dengan diberikannya fasilitas pendidikan ataupun diklat berkaitan dengan bidang pekerjaannya sekarang sehingga karyawan dapat meningkatkan kompetensi pada dirinya. Hal ini juga berpengaruh terhadap cepat lambatnya penguasaan proses kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai. Artinya, apabila kompetensi karyawan semakin baik dan terus menunjukkan perkembangan kearah yang positif, maka terjadi peningkatan kinerja karyawan.
3. Secara simultan variabel Iklim Organisasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari itu, pada sebuah perusahaan dirasakannya iklim organisasi yang baik serta sesuai apa yang diharapkan dari karyawan, dimilikinya kompetensi yang unggul dan berkualitas dapat memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan lebih optimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan perlu memerhatikan dan mengembangkan iklim organisasi yang positif serta

memastikan kompetensi pada karyawan tersebut relevan dengan bagiannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Dengan begitu, dengan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

#### **4.2 Saran**

Berlandaskan pada analisis data serta kesimpulan penelitian yang sebelumnya telah dideskripsikan, selanjutnya peneliti memberikan saran dalam rangka peningkatkan kinerja karyawan berupa:

1. Pada variabel Iklim Organisasi masih memerlukan beberapa perbaikan yaitu pada indikator penghargaan terkait dengan pemberian *punishment* kepada karyawan yang bekerja dibawah standar dan kesesuaian antara *reward* dengan prestasi yang karyawan peroleh masih belum sesuai dengan harapan karyawan atau masih dibawa rata-rata. Harapannya sebelum *punishment* diberikan kepada karyawan yaitu berupa pemberian surat peringatan 1,2,3 dan pemecatan ada baiknya perusahaan melakukan evaluasi terlebih dahulu terkait dengan faktor yang menjadi penyebab pekerjaan yang dihasilkan belum memenuhi harapan perusahaan. Perusahaan juga dapat lebih meningkatkan dalam hal memberikan pendampingan atau *coaching mentoring* kepada karyawan yang bersangkutan sebagai bentuk kepedulian dan *support* terhadap karyawan. Terkait dengan pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi sudah sesuai akan tetapi masih terdapat karyawan yang merasa itu tidak sesuai. Untuk itu perusahaan dapat lebih memperhatikan terkait hal

tersebut dan dapat melakukan evaluasi terkait dengan kebijakan yang dilakukan apakah sudah tepat atau perlu dilakukan perubahan.

2. Kantor Cabang PT Pegadaian (Persero) di Kota Semarang dapat mempertahankan kaitannya dengan Iklim Organisasi yang ada yaitu terkait dengan pemberian *support* baik itu dari pimpinan ataupun dari rekan kerja. Terciptanya rasa kekeluargaan yang dirasakan sehingga memberikan pengaruh positif bagi sikap dan perilaku karyawan yang terlibat didalamnya.
3. Kantor Cabang PT Pegadaian (Persero) di Kota Semarang juga harus memperhatikan kompetensi pada karyawan karena variabel ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya pegawai sudah mempunyai kompetensi yang baik, namun perusahaan juga tetap meningkatkan kompetensi yang ada agar karyawan tetap dapat mempertahankan kinerja terbaiknya. Bagaimana perusahaan membuat karyawan dapat merasakan manfaat atas pelatihan yang diberikan sebagai bentuk pengembangan keterampilan dan tambahan pengetahuan terkait dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, usaha dalam mencapai tujuan perusahaan dapat terealisasi.
4. Penelitian ini masih mempunyai kekurangan dan keterbatasan, seperti jumlah sampel hanya 57 orang untuk data penelitian. Oleh karena itu, dirasa masih belum cukup untuk menjelaskan keadaan sebenarnya. Dengan demikian, harapannya bagi penelitian selanjutnya dapat menambah sampel data yang digunakan dalam penelitiannya. Tujuannya untuk dapat memperkuat hasil data statistik. Selain penambahan data sampel, harapannya bagi peneliti berikutnya

dapat memasukkan variabel bebas yang lebih bervariasi sehingga tidak terbatas pada variabel Iklim Organisasi dan Kompetensi. Dengan demikian penelitian akan lebih berkembang.