

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diketahui adanya pengaruh yang positif (+) dan signifikansi pada iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati. Hal ini, dibuktikan dengan hasil uji t yang diketahui, pada variabel iklim organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 7,971 dengan signifikansi sebesar 0,05 jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 dan nilai signifikansi dibandingkan dengan nilai  $\alpha(0,05)$ , maka t hitung > t tabel dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
2. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil tabel uji determinasi dapat diketahui nilai *R square* sebesar 0,545. Hal ini berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 54,5%. Ini berarti bahwa 54,5% kinerja akan dijelaskan oleh variasi iklim organisasi. Sedangkan 54,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain selain variabel bebas tersebut.
3. Hasil tingkatan persentase indikator yang paling tinggi pada variabel iklim organisasi adalah indikator tantangan dengan nilai 80,69%. Sedangkan, tingkatan persentase indikator yang paling tinggi pada variabel kinerja karyawan adalah indikator efektivitas dengan nilai 81,59%.

## **B. Rekomendasi**

Dari penelitian ini peneliti mempunyai kesadaran bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan ini. Sehingga terdapat rekomendasi atau saran untuk bahan pertimbangan antara lain:

1. Bagi Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati diharapkan terus menciptakan iklim organisasi yang baik seperti memberikan stimulus tantangan pada setiap karyawan agar menumbuhkan rasa. Maka diperlukan sebuah desain pekerjaan, tingkat jabatan, sistem promosi, dan imbalan yang konteks nya meningkatkan kreativitas dan pemecahan masalah. Dengan cara meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal sehingga dapat mewujudkan visi dan misi dari perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti waktu kerja serta faktor lainnya. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain iklim organisasi.