

**BAB V**

**PENUTUP**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani KPH Malang sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dengan hasil signifikansi Uji F sebesar  $0,000 < 0,05$  yang dapat diartikan keadaan lingkungan fisik (X1), keadaan lingkungan sosial (X2), sistem pelaksanaan manajemen (X3), produk (X4), konsumen, klien dan nasabah yang dilayani (X5), kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi (X6), dan budaya organisasi (X7) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani KPH Malang.

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 1,731 - (-0,012) X1 + 0,376 X2 + (-0,102) X3 + 0,068 X4 + 0,404 X5 + 0,969 X6 + 0,408 X7 + 3,934$$

Dari nilai koefisien determinasi, nilai *adjusted R square* menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variasi dimensi iklim organisasi (X) terhadap variasi kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,836 atau 83,6% membuktikan bahwa 83,6% dapat dipengaruhi serta dijelaskan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 16,4% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar model penelitian ini.

2. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dengan nilai perhitungan Uji T sebesar 1,2% menganggap bahwa keadaan lingkungan sosial dan 84,5% menganggap bahwa kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani KPH Malang.
3. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi memiliki tingkat beta sebesar 0,563 yang dimana membuktikan bahwa variabel ini memiliki hasil paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan Perum Perhutani KPH Malang, sebagai berikut :

1. Dari dimensi iklim organisasi yang sudah dijelaskan bahkan diteliti perusahaan diharapkan agar terus dipertahankan atau bahkan dikembangkan agar lebih baik lagi agar terus menciptakan karakteristik yang baik dan unik pada setiap perubahannya.
2. Pada keadaan lingkungan sosial dan keadaan fisik serta kejiwaan anggota organisasi perlu dipertahankan dengan baik, pada dasarnya dua hal tersebut yang menjadikan langkah awal pembentukan karakter untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Serta untuk dimensi iklim organisasi yang lain perlu ditingkatkan lagi agar perusahaan juga dapat terus mengembangkan kualitas karyawan terhadap kinerjanya dan mencapai tujuan bersama.

3. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota sangat diperhatikan karena persepsinya terhadap moral, komitmen, kebersamaan dan juga keseriusan karyawan memengaruhi hasil dari kinerja karyawan itu sendiri.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Astuti, Hesti Widi dan Ridwa Tantowi. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 03(02), 163-172.
- Bhat, Shabir. 2016. *Influence of Organizational Climate on Job Performance of Teaching Professionals : An Empirical Study*. *International Journal of Education & Management Studies*, 6(4), 445-448.
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael Matteson. 2009. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kurniawan dan Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: Kencana.
- Ndraha, Taliziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Raja, Madhavi, dan Sankar. 2019. *Influence of Organizational Climate on Employee Performance in Manufacturing Industry*. *Suraj Punj Journal For Multidisciplinary Research*, 9(1), 146-157.
- Sagita, Eryka. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Tarum Kabupaten Karawang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Bandung. Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS- Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23-32.
- Sobirin, Achmad. 2015. *Budaya Organisasi Edisi Kedua*. Yogyakarta : UPP, STIM YKPN.

Sudaryo, Yoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompetensi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Forestry Malang. Profil dan Informasi Resmi Perum Perhutani. <<http://perhutani.co.id/tentang-kami/struktur-organisasi-perum-perhutani/divisi-regional/jatim/kph-malang/>> [Diakses, 1 April 2020]

