

## **BAB V**

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian serta uraian pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya bisa ditarik beberapa kesimpulan, seperti sebagai berikut:

1. Hipotesis  $H_a$  diterima berdasarkan hitungan yang ada, bisa diketahui bahwa variabel iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan memberikan efek positif dan hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Cabang Pembantu Pakem. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai p value sebesar 0,850
2. Rasa kekeluargaan dan juga keinginan saling membantu antar karyawan menjadi faktor yang membentuk iklim komunikasi organisasi di Bank BPD DIY Cabang Pembantu Pakem menjadi kondusif dan dapat mendorong kinerja para karyawan. Selain itu dari hasil pengamatan dan juga observasi, komunikasi antara pimpinan dan juga bawahan berlangsung secara semi formal sehingga karyawan merasa dekat dengan pimpinan dan tidak adanya gap yang sangat besar diantara keduanya. Hal ini memicu para karyawan untuk terbuka kepada pimpinan mengenai permasalahan kerja, begitupun sebaliknya pimpinan dengan tangan terbuka selalu menerima masukan dan juga kritikan dari para bawahan.

3. Kemudahan untuk berbagi informasi melalui aplikasi whatsapp membuat informasi yang didistribusikan dapat diterima oleh seluruh karyawan secara bersamaan. Aplikasi ini tidak hanya untuk saling berbagi informasi namun juga sebagai wadah para karyawan untuk saling sharing membahas pekerjaan kantor antar divisi dan juga koordinasi tanpa melalui telepon.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, penulis menyampaikan beberapa saran yang berhubungan dengan penelitian ini:

1. Para personil perlu meningkatkan visi dan misi perusahaan. Hal ini perlu diperhatikan agar organisasi tetap eksis dalam menjalankan fungsinya. Iklim komunikasi yang ada di Bank BPD DIY Cabang Pembantu Pakem sudah terjalin dengan baik dan perlu untuk ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang akan membawa dampak positif bagi kemajuan perusahaan.
2. Hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan dan juga sesama bawahan sudah terjalin dengan baik, namun untuk beberapa personil diharapkan dapat lebih terbuka untuk mengemukakan pendapat dan pemikirannya
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga pengaruh tidak hanya berasal dari iklim komunikasi

organisasi namun juga indikator lain, sehingga analisis penelitian dapat diperdalam kembali.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian Pendekatan Suatu Praktek* . Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Davis K, John W Newstrom. (2004). *Perilaku Dalam Organisasi Alih Bahasa Agus Darma*. Jakarta: Erlangga.
- Higgins. (1994). *Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terjemahan Abdul Rosyid dan Ramelam*. Jakarta: PPM.
- Kelner, S. (2000). Human Motivation and Organizational. *Center for Quality Of Management Journal*, 25-41.
- Masri Singarimbun, Sofian. Effendi. (2009). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Miller, K. (20002). *Organizational Communication Approaches and Process* . Texas: Texas A & M university
- Muhammad, Arni. (1995). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pace Wayne R, Faules F Don. (2015). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Prabu Mangkunegara, A A Anwar. (2000). *Evaluasi Kinerja SDM* . Rafika Aditama: Bandung.
- Robbin, Stephen. P. (2003). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Education inc.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sendjaja, S. Djuarsa. (2004). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Stoner, James A.F. (2006). *Management*. New Jersey: Prentice Hall inc.

Stringer, R. (2002). *Leadership And Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edi. (2009). *Komunikasi Dalam Organisasi*. Jakarta: kencana.

West, Michael (2004). Organizational Climate and Company Productivity: The Role of Employee Affect And Employee Level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* , 31-37.

Wiryanto. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Grasindo.

### **Sumber Penelitian**

Hikmawati, L. (2013). *Pengaruh Iklim KOMunikasi Organisasi Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan PT VADS Indonesia (Penelitian Survey pada Karyawan CEC Perusahaan Outsourcing Call Center PT VADS Indonesia Cabang Yogyakarta)*. Yogyakarta: Perpustakaan Universitas Gadjah Mada .

Sholichah, M. (2012). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Bagian Humas Pemerintah Provinsi DIY)*. Yogyakarta: Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Muttaqin, R. Wawan (2010). *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektifitas kinerja Organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta*. Surakarta: Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta

