

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah diuraikan pada Bab IV, maka penulis membuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang telah dilakukan sehingga hipotesis Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan signifikan terhadap kinerja karyawan telah terbukti kebenarannya dan dapat diuji.
2. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KCU Medan. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang telah dilakukan sehingga hipotesis manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KCU Medan, dan signifikan terhadap kinerja karya telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
3. Setelah penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh Iklim organisasi dan Manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KCU Medan, R Square yang didapat adalah 0,384 atau 38,4%, yang disimpulkan dengan pengaruh Iklim organisasi dan Manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KCU Medan sebesar

38,4% atau pengaruh Iklim organisasi dan Manajemen pengetahuan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KCU Medan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Perusahaan

- a. Pihak PT Taspen KCU Medan hendaknya semakin meningkatkan iklim organisasi yang positif dan stabil di antara para karyawan agar karyawan PT Taspen KCU Medan memiliki peningkatan hasil kinerja yang baik. Iklim organisasi yang baik itu memiliki struktur organisasi yang jelas, dan meningkatkan dukungan yang baik kepada karyawan seperti seperti menerima ataupun memberi saran maupun kritik yang membangun diantara para karyawan yaitu antar staf maupun atasan. Dan lebih menguasai lagi pekerjaan masing-masing karyawan. Sehingga dari iklim organisasi yang baik dan stabil maka kinerja karyawan dapat meningkat.
- b. Pihak PT Taspen KCU Medan hendaknya semakin menekankan peningkatan pengembangan manajemen pengetahuan karyawan dari sisi segi kemampuan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, kedisiplinan memenuhi SOP, dan peningkatan standar pengetahuan

pribadi karyawan PT Taspen KCU Medan seperti melalui kegiatan seminar, peningkatan informasi pemahaman dalam dunia usaha, mengetahui informasi pengembangan teknologi informasi secara global, serta mengetahui isu-isu bisnis terkini. Hal tersebut dapat mengembangkan pola pikir karyawan yang bisa memunculkan ide-ide baru yang disalurkan bagi pengembangan kemajuan perusahaan PT. Taspen.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya dapat memperbaiki keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan cara pengambilan data untuk mendapatkan hasil yang menyeluruh.
- b. Penelitian lain diharapkan dapat memperluas variabel tentang kinerja karyawan dan mengembangkan penelitian dengan memasukkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, stress kerja, ataupun pelatihan terhadap kinerja karyawan.