

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT X”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT X adalah:
 - a. Lingkungan kerja PT X tergolong kurang nyaman. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja yang kurang nyaman sangat dipengaruhi oleh dimensi lingkungan kerja fisik yang disebabkan oleh peralatan kantor yang kurang memadai, terjadinya kebocoran saat musim hujan, dan tidak adanya gudang yang dapat digunakan untuk menyimpan material berat atau barang yang sudah tidak terpakai.
 - b. Kepuasan kerja karyawan PT X tergolong kurang puas. Hal ini disebabkan oleh minimnya kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan, kurang baiknya hubungan antar karyawan, dan tidak adanya penghargaan yang diterima oleh karyawan atas hasil kerjanya.
 - c. Kinerja karyawan pada PT X tergolong rendah, karena nilai rata-rata kinerja karyawan yaitu 67,30 yang masuk ke dalam kategori C yang artinya adalah cukup baik, sedangkan nilai standar yang ditetapkan oleh perusahaan adalah minimum 70 yang termasuk ke dalam katgori

B yang artinya baik. Hal ini disebabkan oleh kurang disiplinnya karyawan yang dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang sering datang terlambat, banyaknya karyawan yang tidak memenuhi target kerja, dan kualitas kerja karyawan yang tidak sesuai dengan standar perusahaan.

2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT X, artinya semakin nyaman lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan maka kinerja karyawannya akan semakin tinggi.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT X, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawannya akan semakin tinggi.
4. Model penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksi kinerja karyawan PT.X. Besarnya kontribusi lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 53,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.2 Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

1.2.1 Saran-Saran Untuk PT X

Berdasarkan uraian tentang kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan peralatan kerja yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya seperti mengganti peralatan yang rusak, merenovasi atap bangunan agar tidak terjadi kebororan saat hujan yang dapat mengganggu karyawan dalam bekerja, dan dibuatkan gudang agar dapat digunakan untuk menyimpan material berat atau barang yang sudah tidak terpakai agar lebih tertata dengan baik dan tidak ditelakkan disembarang tempat.
2. Diharapkan perusahaan mampu memberikan promosi kerja secara adil dan merata tanpa membeda-bedakan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dengan cara memberikan kesempatan promosi kerja kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan stabil, untuk meningkatkan hubungan baik antar karyawan perusahaan dapat melakukan kegiatan seperti *gathering*, dan memberikan penghargaan kepada karyawan agar mereka merasa pekerjaannya dihargai seperti memberikan hadiah atau bonus kepada karyawan yang berprestasi.
3. Perusahaan diharapkan mampu bertindak tegas kepada karyawan yang datang terlambat dengan memberikan sanksi yang tegas seperti surat teguran, potong gaji atau potong uang makan, untuk meningkatkan kuantitas kerja pimpinan perlu mengadakan evaluasi kerja dengan membuat pelatihan secara berkala kepada karyawan, memberikan

bimbingan langsung kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

1.2.2 Saran-Saran Untuk Penelitian Lanjutan

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menambah variabel-variabel yang secara teori memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kinerja karyawan antara lain budaya organisasi, motivasi, kompensasi, dan stres kerja.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun objek penelitian yang berbeda atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.
- c. Penelitian lanjutan yang masih menggunakan variabel kinerja karyawan agar lebih banyak mencari sumber referensi dari buku yang membahas tentang variabel tersebut.