

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data hasil penelitian mengenai “pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Biro Kepegawaian dan Organisasi KLHK”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Deskripsi Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan karyawan bagian Biro Kepegawaian dan Organisasi KLHK, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah:

- a. Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan pada bagian Biro Kepegawaian dan Organisasi KLHK tergolong dalam kategori kurang puas.
- b. Lingkungan kerja yang dimiliki karyawan pada bagian Biro Kepegawaian dan Organisasi KLHK tergolong dalam kategori kurang baik.
- c. Kinerja Karyawan yang dimiliki karyawan pada bagian Biro Kepegawaian dan Organisasi KLHK tergolong dalam kategori kurang optimal.

Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian Biro Kepegawaian dan Organisasi KLHK, yang artinya jika Kepuasan Kerja tinggi maka tingkat kinerja karyawan tinggi, begitupun sebaliknya. Hal tersebut dilihat dari hasil tertinggi jawaban responden dalam skor tidak setuju (ts) dengan

persentase sebesar 71.43% bahwa mayoritas saya mendapatkan rasa aman dan terjamin saat bekerja di perusahaan. sedangkan hasil terendah jawaban responden dalam skor tidak setuju (ts) dengan persentase sebesar 54.95% bahwa sebagian karyawan merasa merasa belum cukup terhadap pencapaian kerja yang telah diraih.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian Biro Kepegawaian dan Organisasi KLHK, yang artinya jika Lingkungan kerja karyawan tinggi maka tingkat kinerja karyawan tinggi, begitu sebaliknya. Hal tersebut dilihat dari hasil tertinggi jawaban responden dalam skor tidak setuju (ts) dengan persentase sebesar 82.42% bahwa mayoritas karyawan merasa suhu ruangan dikantor belum nyaman untuk bekerja, sedangkan hasil terendah jawaban responden dalam skor tidak setuju (ts) dengan persentase sebesar 60.44% bahwa sebagian karyawan merasa Pencahayaan di tempat bekerja belum membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

5.2.1. Saran untuk penelitian selanjutnya:

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang lebih mendukung variabel kinerja karyawan antara lain budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama, atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama

5.2.2. Saran Untuk Biro Kepegawaian dan Organisasi KLHK :

- a. Perusahaan sebaiknya melakukan kegiatan atau pelatihan *team-bonding* untuk karyawan agar mereka mampu bekerja sama dengan kompak dengan rekan kerjanya. Hal ini dimaksudkan untuk memperbaiki hubungan kerjasama antar karyawan, seperti yang dijelaskan dalam dimensi Kerjasama pada variabel Kinerja Karyawan.
- b. Perusahaan sebaiknya menerapkan sanksi yang lebih tegas kepada karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Mengingat pada analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan, 73,63% karyawan belum bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.
- c. Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, serta menyediakan fasilitas bagi karyawan untuk meningkatkan kapabilitas mereka. Hal ini dikarenakan dalam analisis deskriptif variabel Kepuasan Kerja, 65,93% karyawan merasa tugas pekerjaan yang diberikan belum sesuai dengan kemampuan.
- d. Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi dan memperbaiki hubungan antara karyawan dengan atasan. Hal ini dilakukan untuk memberikan rasa aman dan terjamin kepada karyawan terhadap pekerjaannya, karena dalam analisis deskriptif variabel Kepuasan Kerja, 71,42% karyawan tidak mendapatkan rasa aman dan terjamin saat bekerja di perusahaan
- e. Perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan seluas luasnya bagi karyawan untuk dapat naik jabatan. Jika perusahaan kebijakan yang ketat dalam hal promosi, maka kebijakan tersebut harus disampaikan dengan transparan kepada karyawan. Hal ini dilakukan untuk memperbaiki Kepuasan Kerja karyawan, dimana 69,23%

karyawan merasa bahwa Perusahaan memberikan kesempatan seluas luasnya bagi karyawan untuk dapat naik jabatan

Berkaitan dengan variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan, saran yang dapat diberikan yaitu pertama, perusahaan sebaiknya memperhatikan pengaturan suhu ruangan dikantor agar karyawan nyaman untuk bekerja. kedua, atasan dalam perusahaan diharapkan memberikan fasilitas penunjang kerja yang lebih lengkap di kantor Ketiga, perusahaan sebaiknya dalam membentuk budaya perusahaan seperti budaya saling menghargai dan menghormati, sikap keterbukaan serta membangun komunikasi yang baik sehingga hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan dikantor menjadi baik.