

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 57 karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran deskriptif penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, berada pada kategori tinggi dan kondusif untuk variabel lingkungan kerja. Pada variabel lingkungan kerja, dimensi dengan penilaian tertinggi adalah kesejahteraan. Pada variabel kepuasan kerja, dimensi rekan kerja (*Coworkers*) mendapat penilaian tertinggi. Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan, dimensi tertinggi terdapat pada kinerja kontekstual (*Contextual Performance*), tepatnya pada indikator mengenai usaha karyawan dalam memperbarui pengetahuan dan keterampilan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kondisi lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan di LLDIKTI Wilayah IV.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan di LLDIKTI Wilayah IV.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kondisi lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan di LLDIKTI Wilayah IV.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, terdapat beberapa hal yang dapat menjadi masukan bagi LLDIKTI Wilayah IV untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Saran-saran berikut disusun berdasarkan temuan utama dalam penelitian, yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan maupun perbaikan internal di masa mendatang:

1. Berdasarkan hasil deskriptif, sebaiknya organisasi perlu mempertahankan dan memperkuat dimensi-dimensi yang memperoleh penilaian tertinggi. Pada variabel lingkungan kerja dimensi kesejahteraan, artinya perusahaan perlu terus mendukung kondisi kesehatan dan kebutuhan pribadi karyawan, serta menjaga komunikasi dan pelaksanaan kebijakan internal agar lingkungan kerja tetap kondusif. Pada variabel kepuasan kerja dimensi rekan kerja (*Coworkers*), artinya kerja sama dan hubungan antar karyawan yang positif harus terus dijaga dan ditingkatkan agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan dimensi kinerja kontekstual (*Contextual Performance*) tepatnya indikator mengenai usaha karyawan dalam memperbarui pengetahuan dan keterampilan, perusahaan perlu mendorong dan memfasilitasi upaya karyawan dalam memperbarui pengetahuan dan keterampilan, agar kinerja karyawan terus meningkat.
2. Pada variabel lingkungan kerja, dimensi yang memperoleh penilaian terendah adalah lingkungan fisik, khususnya pada indikator fasilitas penunjang seperti area olahraga dan kantin yang dinilai belum mampu meningkatkan kenyamanan kerja secara optimal. Skor rendah ini menunjukkan bahwa fasilitas fisik yang tersedia masih dianggap kurang memadai oleh karyawan untuk mendukung kenyamanan selama bekerja. Dalam praktiknya, perusahaan memang belum memiliki kantin resmi yang menyediakan makanan berat. Meskipun terdapat beberapa warung di sekitar area kerja, keberadaannya belum cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan terhadap fasilitas penunjang yang ideal. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan dapat menyediakan fasilitas penunjang yang lebih representatif, seperti pembangunan kantin internal atau area istirahat yang nyaman dan terstandar. Peningkatan ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung secara fisik, sehingga berdampak pada meningkatnya kenyamanan dan kinerja karyawan. Sebagaimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penguatan aspek fisik juga menjadi bagian penting untuk diperhatikan secara berkelanjutan.
3. Pada variabel kepuasan kerja, dimensi yang memperoleh penilaian terendah adalah kesempatan promosi (*Promotion opportunities*). Skor rendah ini

menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa mekanisme promosi yang diterapkan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Dalam praktiknya, proses promosi masih dirasakan belum berjalan optimal dan belum selalu dilaksanakan secara konsisten. Kondisi ini memunculkan kesan bahwa kesempatan promosi belum dirasakan setara oleh seluruh karyawan, meskipun mereka memiliki kesamaan dalam hal golongan, masa kerja, dan kriteria lainnya. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan memperkuat sistem promosi yang lebih transparan, terstruktur, dan lebih adil, misalnya dengan memperjelas kriteria promosi, mensosialisasikan prosedur secara menyeluruh, dan memastikan setiap tahapan dilaksanakan secara transparan. Peningkatan tersebut diharapkan mampu menciptakan persepsi positif karyawan terhadap kesempatan pengembangan karier yang tersedia, sehingga dapat berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Sebagaimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penguatan aspek kesempatan promosi juga menjadi bagian penting yang perlu diperhatikan secara berkelanjutan

4. Pada variabel kinerja karyawan, dimensi yang memperoleh skor terendah adalah *contextual performance*, khususnya pada indikator mengenai karyawan mengambil tanggung jawab ekstra dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa inisiatif karyawan untuk mengambil tanggung jawab tambahan masih rendah. Salah satu penyebab yang teridentifikasi adalah tingginya beban kerja, di mana LLDIKTI Wilayah IV yang hanya memiliki 57 karyawan harus melayani lebih dari 400 perguruan tinggi di wilayah kerjanya. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang mendorong partisipasi aktif dan tanggung jawab lebih luas. Salah satu caranya adalah dengan menyeimbangkan beban kerja melalui optimalisasi distribusi tugas atau menambah tenaga pendukung, seperti program magang atau tenaga kontrak terbatas. Upaya ini diharapkan dapat memberikan ruang bagi karyawan untuk berkontribusi lebih luas di luar tugas rutinnnya tanpa terbebani secara berlebihan.
5. Penelitian ini telah memberikan manfaat praktis bagi LLDIKTI Wilayah IV dalam memahami pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, perlu diakui bahwa ruang lingkup penelitian masih

terbatas pada dua variabel utama. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, atau beban kerja. Dengan memperluas jangkauan kajian, penelitian ke depan diharapkan dapat memperkuat landasan teoritis sekaligus memberikan rekomendasi strategis yang lebih komprehensif dalam mendukung pengelolaan kinerja karyawan secara berkelanjutan. akan peningkatan kinerja pegawai secara strategis dan berkelanjutan.