

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian-uraian yang dilakukan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. DODO-MIS, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran umum mengenai lingkungan kerja pada CV. DODO-MIS secara umum ditanggapi oleh responden cukup baik terlihat dari jawaban responden yang mayoritas berada pada kategori cukup baik. Skor urutan indikator dari skor paling tinggi sampai indikator paling rendah secara berurutan yaitu tingkat kebisingan yang ada di tempat kerja, efektifitas jam istirahat, tingkat beban kerja yang diterima oleh karyawan, tingkat temperatur udara di tempat kerja, kondisi pencahayaan di tempat kerja, kondisi dinding di tempat kerja, tingkat kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan, penggunaan musik di tempat kerja, hubungan antar karyawan, tingkat kebosanan terhadap pekerjaan yang monoton, efektifitas jam kerja. Berdasarkan jumlah skor angket variabel lingkungan kerja di CV. DODO-MIS skor tertinggi terdapat pada variabel tingkat kebisingan yang ada di tempat kerja dan skor terendah terdapat pada efektifitas jam kerja.
2. Gambaran umum mengenai kinerja pada CV. DODO-MIS secara umum menurut persepsi karyawan tinggi, terlihat dari jawaban responden yang mayoritas berada pada kategori tinggi. skor paling tinggi sampai indikator paling rendah secara berurutan yaitu tingkat pencapaian hasil kerja karyawan sesuai target yang ditetapkan, tingkat kemampuan pemahaman instruksi

kerja, tingkat ketepatan waktu kehadiran, tingkat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat hubungan antar rekan kerja, tingkat pemahaman tentang pengoperasian peralatan, tingkat kesesuaian hasil kerja dengan arahan pimpinan, tingkat kemampuan dalam mengemukakan ide, tingkat antusiasme/semangat dalam bekerja, tingkat kemampuan memberikan ide positif dalam bekerja, tingkat pemahaman tentang cara pengemasan yang baik, tingkat kemampuan menyesuaikan diri terhadap situasi kerja, tingkat kemampuan dalam menyelesaikan masalah. Skor tertinggi terdapat pada variabel tingkat pencapaian hasil kerja sesuai dengan target yang diharapkan dan skor terendah terdapat pada tingkat kemampuan dalam menyelesaikan masalah.

3. Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Dodomis sebesar 92% dan sisanya sebesar 8% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti. Unsur-unsur yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain adalah kerjasama, tanggung jawab, kedisiplinan, kepemimpinan dan kualitas kerja

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dodomis.. Peneliti mengajukan beberapa saran:

1. Berdasarkan hasil penelitian tingkat lingkungan kerja pada CV. Dodomis. Efektifitas jam kerja memiliki skor paling rendah dibandingkan variabel lingkungan kerja lainnya. Hal ini menandakan perlunya evaluasi ulang dan pengaturan kembali jam kerja pada CV. DODO-MIS. Dengan memiliki jam

kerja yang efektif, jumlah waktu yang terbuang akan berkurang dan kemungkinan keterburu-buruan dalam bekerja semakin kecil sehingga meminimalisir tingkat kesalahan dan kecelakaan dalam bekerja.

2. Berdasarkan ukuran dalam indikator yang dijadikan kajian pada variabel kinerja karyawan, tingkat kemampuan dalam menyelesaikan masalah memiliki skor terendah jika dibandingkan dengan ukuran lainnya. Rendahnya persentase ukuran ini perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena suatu saat jika terjadi permasalahan antar karyawan atau dengan atasan, tanpa kemampuan menyelesaikan masalah dengan baik maka dikhawatirkan dapat mengganggu proses produksi. Idealnya seorang manajer yang sekaligus sebagai pemimpin suatu unit kerja dapat mengetahui kebutuhan, kepribadian, dan masalah-masalah yang dihadapi karyawannya. Masalah-masalah yang sering dihadapi karyawan antara lain ketidakpuasan kerja dan motivasi kerja. Kedua faktor itu berhubungan antara lain dengan gaya kepemimpinan manajer, manajemen kompensasi, manajemen karir, dan intensitas hubungan vertikal dan horisontal. Dengan demikian masalah yang dihadapi karyawan disini lebih ditekankan pada faktor penyebab eksternal dirinya. Artinya kalau faktor-faktor eksternal tadi tidak diperbaiki maka kepuasan kerja dan motivasi kerja bakal rendah dan akan memengaruhi kinerja karyawan. Pada gilirannya akan memengaruhi kinerja perusahaan. Karena itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki kondisi ini antara dengan cara mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi terjadinya karyawan bermasalah misalnya terhadap karyawan yang malas, tidak disiplin, sangat sensitif,

temperamental, dan sangat egoistis kemudian memberikan pelatihan dan pengembangan khususnya yang menyangkut softskills disertai dengan bimbingan dan konseling kepada karyawan khususnya oleh manajer dan karyawan senior yang berwibawa.

3. Perlu perhatian bagi semua stokeholder dan semua komponen organisasinya terhadap lingkungan kerja karena memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, maka akan tercapai kinerja yang baik pula. Hal ini sangat penting demi tercapainya tujuan organisasi.
4. Sekiranya dapat dilakukan penelitian lebih lanjut dari hasil penelitian ini agar dapat menjadi pertimbangan manajemen untuk kedepannya.

