

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa :

1. lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga pimpinan perlu untuk memberikan motivasi dan dorongan kepada para karyawan agar kinerja dari karyawan bisa meningkat. Kemudian pimpinan juga perlu memperhatikan aspek-aspek dari lingkungan seperti suhu udara, suara bising dan keamanan kerja. Sehingga para karyawan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan dan nantinya hal tersebut akan berdampak pada hasil kerja karyawan.
2. Hasil penelitian turut mendukung apa yang menjadi temuan oleh para peneliti terdahulu Ridhailah (2012), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kesimpulan ini didukung pula oleh Ibrahim (2015), dimana peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan merupakan faktor penting dalam menentukan kepuasan karyawan dalam kinerja. Karena itu Lingkungan kerja harus ditargetkan untuk memuaskan

kebutuhan individu dan kebutuhan kelompok. Dalam penelitian tersebut hanya menguraikan saja dan tidak menggunakan tingkat presentase berupa angka dalam menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka disarankan beberapa hal yaitu;

1. Bagi Toko atau Perusahaan Sejenis

- a. Perlu adanya pemberian sanksi yang tegas seperti teguran lisan dan tertulis bagi karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja guna meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja dari masing-masing karyawan.
- b. Kemudian perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat karyawan dalam bekerja.
- c. Selanjutnya pimpinan perlu turun ke bawah untuk menjalin komunikasi dengan para bawahan serta memberikan keleluasaan kepada para karyawannya untuk meningkatkan kreatifitas yang dimilikinya. Perlu ditingkatkan hubungan kerjasama antar karyawan secara keseluruhan sehingga tidak terbatas atau terkotak-kotak pada masing-masing fungsi, misalnya membuat program kerja yang melibatkan keaktifan dari semua fungsi unit kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Disarankan untuk memperluas wilayah penelitian tidak hanya disatu toko saja melainkan mencakup keseluruhan pada toko-toko yang ada padaGorontalo sehingga bisa menambah jumlah sampel guna untuk hasil penelitian dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi.
- b. Disarankan untuk mengembangkan instrumen penelitian, yakni menyesuaikan dengan kondisi dari objek yang diteliti seiring dengan perkembangan peradaban.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ana Sri Ekaningsih, 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi* (Studi pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta).
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit : Erlangga. Gelora Aksara Pratama.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Lupiyoadi Rambat, Ikhsan Bramulya Ridho. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta. Penerbit: Salemba.
- Mustafa Hasan. 2009. *Metode Penelitian*. Penerbit Bumi Aksara. Cetakan Kesepuluh. Jakarta.
- Moheriono. 2012. *Pengukuran kinerja berbasis kinerja*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Penerbit: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Penerbit: Alfabeta
- Rivai Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumbedayaya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suwatno Priansa, Juni, Donni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung Alfabet.

Stewart Charles J, Wiliam B Cash JR, 2012. *Interviu Prinsip dan Praktik* Edisi 13.

Penerbit: Salemba Humanika.

Al-Mashari, "BPR *implementation process: an analysis of key success and failure factors*", *Business Process Management Journal*, Volume 3, No. 1, Januari-Juni 2015.

Parlinda Wahyudin.(2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Program Pasca Sarjana Universitas Muhamadiyah Surakarta.

Asigele Oswald, BPA-HSM (2012), *THE EFFECT OF WORKING ENVIRONMENT ON WORKERS PERFORMANCE: THE CASE OF REPRODUCTIVE AND CHILD HEALTH CARE PROVIDERS IN TARIME DISTRICT*.

Dr Ruchi Jain Head Department of Business Studies, The IIS University, Jaipur dan Surinder Kaur Research Scholar, Department of Management, The IIS University, Jaipu. *IMPACT OF WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION* (International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 4, Issue 1, January 2014 1 ISSN 2250-3153).