

## BAB 5

### KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Internal Auditor PT. X”, penulis menarik kesimpulan yang akan dijabarkan dibawah sebagai berikut:

1. Melalui analisis deskriptif dengan perhitungan mencari modus atau nilai terbanyak diketahui bahwa total modus dari analisis deskriptif variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4. Besaran bobot tersebut menandakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki taraf yang tinggi atau baik. Selain melalui perhitungan modus, dapat dilihat juga dari kecenderungan mayoritas jawaban responden yang setuju bahwa lingkungan kerja mereka sudah baik. Lingkungan kerja yang baik tersebut meliputi ketika karyawan Divisi Internal Auditor PT. X bekerja baik dari kantor maupun rumah. Di mana cakupan lingkungan kerja itu terdiri dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan *work-life balance*. Walaupun memang terdapat 2 responden yang memiliki pandangan berbeda terkait luas ruang kerja di mana mereka merasa tidak setuju bahwa mereka tidak terbatas oleh luas ruang kerja mereka. Lalu, terdapat 1 responden yang tidak setuju terhadap ruang kerja mereka terbebas dari kebisingan dan terdapat 1 responden yang juga tidak setuju bahwa kondisi suhu ruang kerjanya membuatnya nyaman ketika bekerja. Namun dari keseluruhan butir pernyataan kuesioner yang diajukan kepada responden dan setelah dilakukan perhitungan skor diketahui bahwa lingkungan kerja dengan mencakup beberapa dimensi yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan *work-life balance* dari karyawan Divisi Internal Auditor PT. X sudah baik.
2. Melalui analisis deskriptif dengan perhitungan mencari modus atau nilai terbanyak diketahui bahwa total modus dari analisis deskriptif variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4. Besaran bobot tersebut menandakan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki taraf yang tinggi atau baik. Selain melalui perhitungan modus, dapat dilihat juga dari

kecenderungan mayoritas jawaban responden yang setuju bahwa kinerja karyawan mereka sudah baik. Walaupun dengan segala kondisi pekerjaan yang sedang diterapkan di masa pandemi *Covid-19* ini, segala kewajiban yang diberikan karyawan tetap dipenuhi dengan baik yang mencerminkan kinerja karyawan Divisi Internal Auditor PT. X sudah baik. Di mana variabel kinerja karyawan tersebut mencakup beberapa dimensi didalamnya yaitu *organizational structure, workplace environment, skills & knowledge, employees attitudes, rewards* serta *motivated* sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Divisi Internal Auditor PT. X sudah baik.

3. Dari perhitungan melalui analisis dan uji yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Internal Auditor PT. X. Terlebih hal tersebut juga selaras dengan apa yang diucapkan oleh Hijry et al. (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu dari 6 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang menjadi baik atau tidak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan juga bahwa keseluruhan dimensi yang ada pada variabel lingkungan kerja di mana meliputi lingkungan kerja fisik (kondisi ruang kerja, fasilitas, *layout* ruang kerja), lingkungan kerja non fisik (rasa aman, hubungan struktural, kepuasan) dan *work-life balance* (hubungan karyawan terhadap keluarga dan teman diluar pekerjaan) dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketika suatu perusahaan mempunyai sumber daya manusia atau tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik, tentu hal tersebut akan sangat bermanfaat bagi perusahaan. Karena ketika karyawannya memiliki kinerja yang baik maka hal tersebut juga dapat membantu perusahaan dalam mencapai seluruh tujuan utama dari perusahaannya dan perusahaan pun juga akan memiliki kinerja yang baik.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan sebelumnya, penulis memiliki saran atau masukan yang mungkin dan diharapkan dapat menjadi

gambaran terkait persepsi karyawan terhadap kinerjanya yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Adapun saran atau masukan dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dari keseluruhan hasil terkait penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Internal Auditor PT. X di masa Pandemi *Covid-19*” memang disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Di mana diketahui bahwa baik lingkungan kerja maupun kinerja karyawan memiliki skor yang sudah baik yaitu keduanya berada pada angka rentang skala sebesar 4 yang menandakan bahwa kedua variabel tersebut berada pada taraf yang tinggi atau baik. Tetapi terdapat 4 responden yang sangat tidak setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan terkait indikator luas ruang kerja, kondisi suhu ruang kerja serta lokasi ruang kerja. Sehingga diharapkan melalui penelitian ini, perusahaan dapat mendapatkan gambaran atau informasi bahwa sebaiknya dari beberapa indikator terkait lingkungan kerja tersebut juga diperhatikan walaupun memang pada dasarnya rekapitulasi skor dari indikator tersebut berada pada taraf yang tinggi atau baik. Perusahaan dapat lebih memperhatikan suhu ruang kerja para karyawannya di kantor dengan menyesuaikan standar suhu ruang kerja dengan kisaran suhunya sebesar 24°C – 26°C sehingga karyawan pun dapat lebih nyaman untuk bekerja. Lalu, untuk terkait ruang kerja perusahaan dapat menerapkan strategi *office layout* yang baik dengan memilih tipe *layout* yang mana yang cocok dengan para karyawannya seperti ruang terbuka, *cubicle*, *co-working space* atau lainnya. Sehingga dengan beberapa penerapan terkait lingkungan kerja tersebut para karyawan pun dapat terdorong untuk meningkatkan produktivitas mereka sehingga mereka pun memiliki kinerja yang baik yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang mempengaruhi data yang dikumpulkan dan diolah pada penelitian ini, diantaranya adalah:

- Penelitian ini tidak menggiring atau mem-*framing* konteks pertanyaan dalam lingkup lingkungan kerja baik para pekerjanya baik secara *WFO* (*Work From Office*) atau *WFH* (*Work From Home*), sehingga terdapat kerancuan dalam jawaban responden terkait lingkup lingkungan kerja.
- Untuk pernyataan kuesioner terkait lingkup kinerja karyawan, penilaian kinerja itu dilakukan dan dijawab oleh karyawan karyawan Divisi Internal Auditor PT. X sebagai responden pada penelitian ini. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa jawaban pernyataan terkait kinerja karyawan dapat dibilang cenderung bias dan perlu ada konfirmasi lebih lanjut dari pihak lain yang ada di PT. X seperti manajer atau supervisor sehingga data atau jawaban yang didapatkan dapat lebih objektif.

Oleh karena itu, bagi para peneliti yang membaca penelitian ini untuk dapat lebih memperhatikan beberapa keterbatasan yang ada sehingga tidak mengulangi keterbatasan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agbozo, G. K., Owusu, I., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 12-18. doi:10.11648/j.jhrm.20170501.12
- As'ad. (2021). *Buku Ajar, MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI*. CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Budianto, A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. doi:http://dx.doi.org/10.32493/jk.v3i1.y2015.p%25p
- Christiansen, B., & Chandan, H. C. (2017). *Handbook of Research on Human Factors in Contemporary Workforce Development*. IGI Global.
- Femi, A. F. (2014). The Impact of Communications on Worker's Performance in Selected Organizations in Lagos State, Nigeria. *IOSR Journal of Humanities And Social Science*, 75-82.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Ed.9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanjari, R. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman. Retrieved from <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/25614>
- Heizer, J., Render, B., & Munson, C. (2017). *Operations Management: Sustainability and Supply Chain Management, 12th Edition*. Pearson.
- Hijry, H., & Haleem, A. (2017). Study the Factors That Influences Employees Performance in the Steel Factory, Saudi Arabia. *International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. Retrieved from <http://ieomsociety.org/ieom2017/papers/306.pdf>
- Ismiyanto, & Riyadi, B. (2014). PENGARUH PERILAKU PIMPINAN, KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR CENTRAL ARTHA - TEGAL. *MEDIA EKONOMI DAN MANAJEMEN*, 154.
- Kementerian Kesehatan. (2022). *Indonesia Patent No. 1405/MENKES/SK/XI/2002*.

- Mello, J. A. (2015). *Strategic Human Resource Management (4e)*. Stamford, United States of America: Cengage Learning.
- Muhawarman, A. (2020, 05 06). *Memahami Kebijakan Penerapan PSBB*. Retrieved from MediaKom Kementerian Kesehatan RI: <https://mediakom.kemkes.go.id/2020/05/memahami-kebijakan-penerapan-psbb/>
- Munisamy, S. (2013). IDENTIFYING FACTORS THAT INFLUENCES JOB PERFORMANCE AMONGST EMPLOYEES IN OIL PALM PLANTATION.
- Nitisemito, A. S. (2007). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, H. D. (2021, 01 13). *Program Vaksinasi COVID-19 Mulai Dilakukan, Presiden Orang Pertama Penerima Suntikan Vaksin COVID-19*. Retrieved from DIREKTORAT JENDERAL PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN PENYAKIT: <http://p2p.kemkes.go.id/program-vaksinasi-covid-19-mulai-dilakukan-presiden-orang-pertama-penerima-suntikan-vaksin-covid-19/>
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/366>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (17 ed.). United States: Prentice Hall.
- Saidi, N. A., Michael, F. L., Sumilan, H., Lim, S. L., Jonathan, V., Hamidi, H., & Abg Ahmad, A. (2019). The Relationship Between Working Environment and Employee Performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*. doi:10.33736/jcshd.1916.2019
- Samson, G. N., Waiganjo, D., & Koima, D. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 76-89.

- Sedarmayanti. (2007). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Temesgen, M. (2020). The Impact of Work Environment on Employees' Performance: The Case of Public Sectors in Addis Ababa. Retrieved from <http://etd.aau.edu.et/handle/123456789/23636>
- Wignjosoebroto, S. (2008). *Ergonomi: Studi Gerak dan Waktu*. Guna Widya.
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*. doi:<http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- Wursanto, I. (2010). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Yusof, J., Ibrahim, F. A., M.S, S., Hassan, H. B., & Nordin, M. b. (2021). Elements of Work Environment In The Construct of Special Education Teacher Workload in Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Edition*. Retrieved from <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/6750>