

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Selama proses penelitian yang bertujuan untuk mencari pengaruh lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, pada tahap ini peneliti akan merumuskan kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Tingkat lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan kerja antara karyawan ataupun antara karyawan dan atasan pada More Coffee & Space berada di posisi kategori baik yaitu dengan skor 76,17%. Namun, untuk mencapai tingkat yang ideal yaitu berada di kategori sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa perlu adanya peningkatan pada lingkungan kerja non fisik di More Coffee & Space dengan memperhatikan hubungan kerjanya seperti meningkatkan komunikasi yang baik antar karyawan maupun atasan dan karyawan.
2. Tingkat lingkungan kerja fisik yaitu fasilitas kerja yang disediakan oleh More Coffee & Space untuk menunjang para pekerjanya. Lingkungan kerja fisik di More Coffee & Space berada di posisi kategori baik dengan skor 75,33%. Tetapi, untuk mencapai tingkat yang ideal yaitu berada di posisi kategori sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa perlu adanya peningkatan pada lingkungan kerja fisik di More Coffee & Space dengan memperhatikan fasilitas kerjanya yang lebih memadai seperti menyesuaikan penerangan, sirkulasi udara, tata letak, kebersihan lingkungan dan kelengkapan peralatan kerja di tempat kerjanya.
3. Tingkat kinerja karyawan di More Coffee & Space berada di posisi kategori baik dengan skor 76,13% dari hasil rekapitulasi seluruh dimensi kinerja karyawan yang diukur pada penelitian ini. Namun, pada dimensi kemandirian, kinerja karyawan ini sudah mencapai tingkat yang sangat baik dengan skor 80,33%. Artinya sebagian besar karyawan di More Coffee & Space dapat bekerja atas keinginannya diri sendiri dan memiliki rasa tanggung jawabnya yang tinggi dengan pekerjaannya.
4. Dari hasil analisis pengaruh dari variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan yang diuji secara parsial menghasilkan nilai P-Value sebesar 0,012 berada di bawah nilai signifikansi 0,05. Artinya terdapat pengaruh secara

parsial lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di More Coffee & Space dan dapat disimpulkan pula bahwa H1 pada pemelitan ini diterima.

5. Dari hasil analisis pengaruh dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang diuji secara parsial menghasilkan nilai P-Value sebesar 0,001 berada di bawah nilai signifikansi 0,05. Artinya terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di More Coffee & Space dan dapat disimpulkan pula bahwa H2 pada penelitian ini diterima.
6. Dari hasil analisis pengaruh dari variabel lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang diuji secara simultan atau bersamaan menghasilkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,453 (45,3%). Artinya terdapat pengaruh secara bersamaan lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di More Coffee & Space dan dapat disimpulkan pula bahwa H3 pada penelitian ini diterima.

5.2 Saran

Dari hasil analisa dan kesimpulan penelitian ini, penulis menyajikan beberapa saran untuk kedai kopi More Coffee & Space dan untuk peneliti selanjutnya di masa depan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik yang dinilai dari hubungan kerja antar rekan kerja maupun atasan dengan karyawannya sudah berada diposisi kategori baik yang berarti pihak karyawan dan manajerial harus mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja non fisik pada More Coffee & Space agar produktivitas pun menjadi optimal. Dalam upayanya, secara teori untuk menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik yaitu sebaiknya More Coffee & Space perlu memperkuat sinergi di antara karyawan untuk membangun kolaborasi yang lebih baik, menciptakan atmosfer kekeluargaan dalam lingkungan kerja, dan mendorong saling bantu-membantu. Sementara itu, penting untuk tetap menjaga agar tidak muncul konflik antara karyawan dan atasan, serta menjauhkan diri dari potensi konflik di antara sesama karyawan. Selain itu, terus memantau dan merespons permasalahan yang dihadapi oleh karyawan, serta menjaga agar hubungan antara karyawan dan atasan tetap menjadi sumber dukungan produktif dalam menjalankan tugas.

2. Lingkungan kerja fisik yang dinilai dari fasilitas kerja yang disediakan untuk menunjang pekerjaan karyawannya sudah berada diposisi kategori baik yang berarti pihak karyawan dan manajerial harus mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja fisik pada More Coffee & Space agar produktivitas pun menjadi optimal. Terlihat dari hasil analisa dari setiap indikator bahwa indikator sirkulasi udara memiliki nilai paling rendah yaitu 66% yang berarti sirkulasi udara tempat kerja di More Coffee & Space masih kesulitan untuk bekerja dengan baik karena sirkulasi yang kurang memadai. Sedangkan suhu dalam ruangan juga penting untuk diperhatikan karena akan mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan ketika bekerja (Lestary & Chaniago, 2018) Sebaiknya, pihak manajemen memberikan perbaikan seperti, melakukan pengecekan berkala unit *air conditioner* di ruang bar seperti mengisi ulang cairan *freon* agar suhu udara tetap terjaga, serta menambahkan beberapa fentilasi dan *exhaust* pada bagian ruang kitchen agar sirkulasi udara pada ruangan stabil. Fasilitas kerja ini harus menjadi perhatian bagi pihak manajemen agar para pekerja merasa aman, nyaman, dan sehat ketika bekerja sehingga pekerja dapat memberikan kontribusi lebih terhadap pekerjaannya.
3. Pada hasil analisa kinerja karyawan di More Coffee & Space, dimensi yang tergolong baik yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektifitas. Adapun dimensi kemandirian yang sudah mencapai kategori sangat baik, artinya karyawan pada More Coffee & Space sudah bertanggung jawab pada pekerjaannya dan karyawannya dapat bekerja tanpa pengawasan dari atasan, maka hal ini harus dipertahankan oleh More Coffee & Space. Namun, dimensi lainnya seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektifitas sebaiknya ditingkatkan agar mencapai kategori sangat baik. Dalam upayanya, pihak manajemen sebaiknya melakukan pelatihan secara berkala agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaannya. Sebagian besar karyawan More Coffe & Space juga tidak mampu mencapai target perusahaan secara konsisten. Hal ini perlu diperhatikan juga dengan memberi dorongan kepada karyawannya bahwa untuk mencapai target perusahaannya itu penting seperti memberikannya *reward* maupun bonus agar termotivasi.

4. Saran penulis untuk peneliti atau organisasi di masa depan yang tertarik dengan penelitian ini yaitu dapat menambahkan beberapa variabel independen lain seperti motivasi, keterikatan karyawan, dan kompensasi agar hasil penelitian lebih komprehensif. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti hanya mengidentifikasi lingkungan kerja fisik dan non fisik secara general dalam perspektif gender. Dalam hal ini, peneliti memberikan saran kepada peneliti di masa depan untuk meneliti lingkungan kerja dalam perspektif berbeda antara perempuan dan laki-laki untuk mengetahui fenomena yang terjadi secara lebih spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiat, A. (2023). Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di 34 Provinsi Indonesia. Databoks. Diakses Pada 10 Oktober 2023.
- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Atingabili, S. (2021). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34–62. Diakses Pada 15 April 2023.
- Ahmed, F., & Almaamari, Q. (2020). Understanding the Relationship Between Training, Motivation and Working Environment and Employee Performance in the Banking Sector in Bahrain. *International Journal of Intellectual Human Resource Management (IJHRM)*, 1(01), 64–68. Diakses Pada 15 April 2023.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2022. Banyaknya Usaha Mikro dan Kecil menurut Kabupaten/Kota (Unit), 2019-2021. Bandung: Badan Pusat Statistik. Diakses Pada 15 Oktober 2023.
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47–60. Diakses Pada 15 Maret 2023.
- Bindu, O. (2018). Study On The Impact Of Work Environment On Employee Performance. *Namex International Journal of Management Research*, 2(2), 71–85. Diakses Pada 20 November 2023
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management, 8th edition. *In Personnel Review* (Vol. 31, Issue 3). Diakses Pada 25 November 2023.
- Fahmi, F. M. (2019). Pengaruh Desentralisasi, Keterlibatan Karyawan, Dan Absorptive Capacity Terhadap Inovasi Dan Kinerja Ukm Di Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia. Diakses Pada 20 November 2023
- Fernando, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

- terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. Bandung : Universitas Katolik Parahyangan. Diakses Pada 15 November 2023.
- Ghazali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro. Diakses Pada 10 Desember 2023
- Gunawan, C. I., Solikhah, S. Q., & Yulita, Y. (2021). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 200–207. Diakses Pada 15 Desember 2023.
- Hafee, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193. Diakses Pada 10 November 2023.
- Hair, J., Babin, B., Money, A., & Samouquel, P. (2013). Essential of Business Research Methods. Hoboken : Leyh Publishing, LLC. Diakses Pada 12 Desember 2023.
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2), 323–340. Diakses Pada 20 April 2023.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. 12 November 2023.
- Mangkunegara, A. P (2019) Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung: PT Refika Aditama. Diakses Pada 15 Desember 2023.
- Mangkunegara, A. P (2019) Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung: PT Refika Aditama. Diakses Pada 15 Desember 2023
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. Diakses Pada 10 Oktober 2023.

- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2020). Human Resource management - Gaining a Competitive Advantage. In *Kybernetes* (Vol. 29, Issue 3). Diakses Pada 25 November 2023.
- Prawira, D. D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 31–39. Diakses Pada 25 Desember 2023.
- Reyhanoğlu, M., & Akin, Ö. (2020). The Effect of Workplace Conditions On Employee Job Performance. *Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review)*, 20(1), 57–74. Diakses Pada 10 Desember 2023.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. *Pearson*, 290. Diakses Pada 25 November 2023.
- Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(3), 245–249. Diakses Pada 15 April 2023.
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J & T Express Garut 01 (PT . GLOBAL JET EXPRESS). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4), 365. Diakses Pada tanggal 25 Desember 2023.
- Sedarmayanti. (2018). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 19. Diakses Pada 10 November 2023.
- Sedarmayanti. (2023). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama. Diakses Pada 25 Desember 2023.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1). Diakses Pada 15 Desember 2023.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan*

- Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. Diakses Pada 12 November 2023.
- Sulastri. (2022). Peran Penting UMKM dalam Ancaman Isu Resesi. Balikpapan: Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Diakses Pada 15 Oktober 2023.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. Diakses Pada 10 November 2023.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business : a skill-building approach / Uma Sekaran and Roger Bougie*. Chichester, West Sussex, United Kingdom: WILEY. Diakses Pada 15 Desember 2023.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Produktifitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363–371. Diakses Pada 15 November 2023.
- Tito, B. W. P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yakes Telkom Area Jawa Barat Tahun 2018. Bandung: Universitas katolik Parahyangan. Diakses Pada 15 November 2023.