

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

- a. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maspion Surabaya. Artinya semakin tinggi variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan dan sebaliknya. Ini mengandung makna bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat dipakai sebagai dasar untuk memprediksi kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maspion Surabaya. Artinya semakin tinggi variabel lingkungan kerja fisik, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan dan sebaliknya. Ini mengandung makna bahwa variabel lingkungan kerja fisik dapat dipakai sebagai dasar untuk memprediksi kinerja karyawan.
- c. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maspion Surabaya. Artinya semakin tinggi variabel lingkungan kerja non fisik, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan dan sebaliknya. Ini

- d. mengandung makna bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dapat dipakai sebagai dasar untuk memprediksi kinerja karyawan.
- e. variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Maspion Surabaya. Ini terlihat standar koefisien beta variabel lingkungan kerja non fisik nilainya sebesar $0,477 >$ koefisien beta variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai $0,465$.

5.2.Saran

a. Bagi Perusahaan

- 1) Berdasarkan tanggapan responden nilai rata-rata skornya untuk variabel kinerja karyawan sebesar $3,54$. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Maspion Surabaya dapat dikatakan tinggi, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan agar kedepan kinerja karyawan akan lebih baik lagi, karena kriteria penilaian dikatakan tinggi jika nilai rata-rata skornya antara $3,41$ sampai $4,20$.
- 2) Diharapkan perusahaan memperhatikan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, karena lingkungan kerja tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Karyawan perlu memperbaiki kualitas pribadi, khususnya memperbaiki pola pikir, budaya kerja serta memperbaiki sikap dan tingka laku dalam melaksanakan aktivitas kerja sesuai dengan tugas masing-masing karyawan. Dengan mengadakan perubahan tersebut, kinerja karyawan akan semakin tinggi dan

diharapkan akan mampu mempertahankan prestasinya dan mampu lebih meningkatkan meningkatkan kinerjanya.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil Penelitian ini dapat dipakai sebagai masukan dan rujukan, serta untuk memecahkan masalah yang terkait dengan penelitian lanjut dengan mempertimbangkan adanya keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penelitian ini, serta perlu menggali dan menambah faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, seperti menambah jumlah sampel dan menambah jumlah variabel yang diteliti, serta menambah koisioner, sehingga informasi yang digali sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Alek.S, Nitiesemito, 2008, *Manajemen Personalialia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia.
- Anggoro, M. Toha, 2007. *Metode Penelitian*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Praktek. Reneka Cipta. Jakarta.
- Badri, M Sukoco S E,2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Bindu, (2012). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE
- Budimansyah, Dasim dan Suryadi, Karim, 2008.*PKN dan Masyarakat Multikultural*. Bandung : Program Studi Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Indonesia.
- Budianto,(2015). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Ketiga, PT Bumi Aksara, Jakarta. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Cintia,(2016). *Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Enny,(2015). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Ferdinand, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- George, R. Terry, 2005. *Prinsip-prinsip Manajemen*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Gie , 2007. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Ketiga, PT Bumi Aksara, Jakarta. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Ginanjari, (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPF
- Hariandja, Marihot Tua Efendi . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Grasindo
- Hasan, M. Iqbal,2009.*Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Indrawati (2011). *Metode Penelitian manajemen dan Bisnis Konvergensi*. (Cetakan 1) . Bandung : PT Refika Aditama
- Kisworo,(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkunegara , Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Mathis, Robert dan John H. Jakson, 2011, *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Martono, (2014). *Kepuasan Kerja*. Malang:Averroes Press.
- Moekijat, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:CV. Mandar Maju.
- Nanang Martono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Nitisemito . 2008. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia* , Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta .
- Rahmawanti. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: TeoriAplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roziqin, Muhammad Zainur, 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang:Averroes Press.
- Rowh,(2014). *Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Ketiga, PT Bumi Aksara, Jakarta. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Robert,(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Grasindo

- Schwartz, Helen J . (2007) “The Business Ethics” of Management Theory”,*Journal of Management History*,Vol 13 Issues : 1,
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, CV ,Mandar Maju.
- Siagian, Sondang., P. (2008) *.Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama) . Jakarta : Binapura Aksara.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.CV.
- Suryani, (2013). *Kepuasan Kerja*. Malang:Averroes Press.
- Tika, M. Pabundu, 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Ketiga, PT Bumi Aksara, Jakarta. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Utami, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama) . Jakarta : Binapura Aksara.
- Wibowo,2011, 2010. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Widyaningrum,(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.CV.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: TeoriAplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.