

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Menurut pengujian dari pengolahan data yang terdapat di bab 4, mampu disimpulkan berdasarkan hasil perolehan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chang Shin Reksa Jaya Garut. Penelitian ini menegaskan lingkungan kerja yang positif secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan karena menciptakan suasana yang mendukung dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih efisien. Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup hubungan positif bersama rekan bekerja, dukungan atasan, pemadain fasilitas, dan positifnya budaya bekerja, mendorong karyawan untuk tetap puas, termotivasi, dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Dalam konteks PT Chang Shin Reksa Jaya Garut, keselamatan kerja berdampak penting terhadap kinerja karyawan, seperti yang didemonstrasikan oleh temuan penelitian ini. Temuan mampu menjelaskan adanya keselamatan kerja yang memadai secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, mengingat dampak beban kerja yang berpotensi mengurangi kinerja mereka.
3. Pemberian kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini, gaji pokok tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Chang Shin Reksa Jaya Garut. Gaji hanya mempengaruhi kinerja karyawan dalam jangka pendek dan tidak menjadi motivator utama untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Sebaliknya, faktor motivator internal seperti pengakuan, prestasi, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi memiliki peran yang lebih signifikan dalam mendorong kinerja karyawan.

5.2 Saran

Dapat diajukan saran berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilaksanakan:

5.2.1 Bagi Peneliti

1. Peneliti selanjutnya dapat memperdalam studi mengenai bagaimana faktor motivator internal seperti pengakuan, prestasi, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Memahami lebih dalam tentang faktor-faktor ini dapat memberikan wawasan baru untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Peneliti memiliki opsi untuk memasukkan variabel tambahan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti tingkat kepuasan kerja, efektivitas kepemimpinan, dan dinamika budaya organisasi. Penambahan ini diharapkan dapat menghasilkan interpretasi lebih jelas perihal berbagai factor berkontribusi dalam kinerja karyawan.
3. Melakukan studi komparatif antara perusahaan yang berbeda atau industri yang berbeda dapat memberikan perspektif yang lebih luas tentang bagaimana berbagai faktor mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bisa membantu dalam menemukan praktik terbaik yang bisa diterapkan di berbagai konteks.

5.2.2 Bagi Perusahaan

1. Perusahaan harus terus menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif. Ini dapat dicapai dengan meningkatkan hubungan antar karyawan, mendapatkan dukungan dari atasan, memastikan fasilitas yang memadai, dan membangun budaya kerja yang positif. Kegiatan sosial, pelatihan tim, dan komunikasi terbuka adalah beberapa cara untuk meningkatkan suasana kerja yang positif dan mendukung.
2. Keselamatan kerja harus menjadi prioritas utama. Perusahaan perlu memastikan bahwa semua karyawan mendapatkan pelatihan keselamatan yang memadai dan bahwa semua prosedur keselamatan diikuti dengan ketat. Peningkatan fasilitas keselamatan, audit rutin, dan penegakan kebijakan

keselamatan akan membantu mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Mengingat bahwa kompensasi tidak menjadi motivator utama dalam jangka panjang, perusahaan harus fokus pada faktor motivator internal. Program pengakuan dan penghargaan, seperti penghargaan untuk karyawan berprestasi, tanggung jawab tambahan, dan peluang untuk pengembangan pribadi dan profesional, dapat menumbuhkan performa pegawai.

