

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Salah satu kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis pengolahan data penelitian adalah sebagai berikut:

1. Model regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 23,894 + 0,400X$$

Dari data tersebut menjelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta 23,894 menunjukkan arti bahwa nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 23,894 jika tidak ada pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X).
 - b. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 0,400 yang menunjukkan arti bahwa jika terdvariabel Lingkungan Kerja (X) naik 1 satuan, maka variabel lingkungan kerja akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,400.
2. Nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} , yaitu $1,902 < 2,042$ yang berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Ada kesimpulan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi secara parsial oleh variabel lingkungan kerja (X).
 3. Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,114, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 11,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 88,6%. Menurut peneliti, lingkungan kerja yang nyaman tidak semata-mata menjadikan kinerja karyawan menjadi meningkat.

B. Saran

Berdasarkan temuan peneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1, diberikan saran sebagai berikut:

1. Branch Manager PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1 dan *stakeholder* untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan dengan menyediakan fasilitas yang memadai untuk memastikan bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi.
2. Branch Manager PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1 dan *stakeholder* untuk memberikan dukungan dan melaksanakan pelatihan rutin agar kompetensi para karyawan dapat meningkat seiring berjalannya waktu. Jika kinerja karyawan meningkat, tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.
3. Branch Manager PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1 dan *stakeholder* agar lebih memperhatikan indikator pengaturan udara dan dekorasi ruang kerja agar lebih baik. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya untuk bisa mengembangkan penelitian ini dengan lebih banyak variabel, indikator dan dengan jumlah sampel yang lebih besar, disarankan bahwa penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu dan tolak ukur untuk penelitian lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Anshori, M., Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya. Airlangga University Press.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Bintoro, M. T., Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Khaeruman., dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Studi Kasus*. Banten. CV. AA. Rizky.
- Mathis, R L., Jackson, J H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta. Salemba Empat.
- Priansa, D., J. (2017). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti., Listiani, T., Mulyaningsih. (2020). *Inovasi dan Manajemen Pengetahuan untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia Unggul*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2001). *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung. Mandar Maju.

- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta. Kencana.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

B. Jurnal dan Skripsi

- Adha, R N., Qomariah, N., Hafidzi, A H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks, 4 (1). 47-62.
- Afrianti, A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru*. Skripsi. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
- Anugrah, P. T., Abdurrahman, D. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandung*. Prosiding Manajemen, 5 (1). 727-734.
- Arini, Y D. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Litigasi dan Bantuan Hukum Otoritas Jasa Keuangan*.
- Dewanta, E. B. (2018). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Farma, T. K. K. (2023). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu*. Skripsi. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Hasi, H R., Effendy, S., Rambe, M F. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di*

- Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. Jurnal Akmami (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)*, 1 (3). 209-219.
- Hikmah, M. (2022). *Pengaruh Label Halal dan Cita Rasa Terhadap Keputusan Pembelian Produk Olahan Ayam Di Indomaret Se-Kecamatan Tampan Ditinjau Menurut Ekonomi Islam*. Skripsi. Pekanbaru: Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Jumang, S. H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa*. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., Makkulau, A. R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara*. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3 (2). 151-169.
- Siahaan, S., Bahri S. (2019). *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1). 16-30.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., Andi, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta*.
- Sutisna, A., J. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. *The Asia Pacific: Journal of Management Studies*, 8 (3). 175-186.

C. Peraturan

Politeknik STIA LAN Jakarta. (2022). Peraturan Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta Nomor 28 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Tugas Akhir. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta. Jakarta.

D. Website

Taspen.co.id. (2018). *Profil Perusahaan*. Diakses dari <https://www.taspen.co.id/tentang-kami>. Pada 6 Januari 2024.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A