

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dan pembahasan yang peneliti jelaskan mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT. Melon Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Melon Indonesia, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $26,561 > 2,015$ dengan demikian terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Melon Indonesia karena belum terbentuknya lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan.
2. Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Melon Indonesia, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu $-2,053 < -2,015$ dengan demikian terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Melon Indonesia karena kurangnya budaya organisasi yang diterapkan untuk mempererat hubungan antar karyawan.

1. Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Melon Indonesia, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $2,034 > 2,015$ dengan demikian terdapat pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Melon Indonesia karena kurangnya pelatihan kepada setiap karyawan agar meningkatkan karakteristik individu setiap karyawan.
2. Lingkungan kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Melon Indonesia, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai F_{hitung} lebih besaar dari nilai F_{tabel} yaitu $262,968 > 2,82$ dengan demikian perusahaan harus memberikan apresiasi kepada karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan.

A. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun bahan pertimbangan bagi PT. Melon Indonesia. Oleh karena itu peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- a. Memasang beberapa peredam suara di ruang kerja agar karyawan bisa lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaan dan menciptakan lingkungan kerja yang hijau agar karyawan pada PT. Melon Indonesia merasa nyaman pada lingkungan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Menjamin keselamatan kerja pada perusahaan, memberikan fasilitas yang memadai seperti lapto atau kuota internet ketika karyawan melaksanakan tugas perusahaan secara online dan mengadakan family gathering untuk mempererat hubungan antar karyawan sehingga dapat meningkatkan budaya organisasi pada PT. Melon Indonesia.
- c. Memberi kesempatan terhadap setiap karyawan untuk mengeluarkan suara dan memberikan pelatihan pada setiap karyawan agar mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang karyawan lain sehingga meningkatkan karakteristik individu pada setiap karyawan.
- d. Memberikan apresiasi dan menghormati partisipasi karyawan seperti memberikan bonus bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan objek dan pernyataan yang berbeda atau pun lanjutan dari

kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu. Diharapkan juga dapat menggunakan lebih banyak aspek yang

mempengaruhi kinerja karyawan selain dari lingkungan kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu, misalnya motivasi, kompensasi, komitmen organisasi, kompetensi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.