BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik)berpengaruh secara *simultan* terhadapkinerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung (28,825) yang lebih besar dari F tabel untuk d(f) untuk n sebesar 202 (3,0412).
2. Secara *parsial,* variabel lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Masing-masing memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel (1,971) yaitu 5,327(lingkungan kerja fisik) dan 2,641(lingkungan kerja non fisik). Disini lingkungan kerja fisik dan non fisik sama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya ketika variabel lingkungan kerja meningkat akan berpengaruh juga dengan meningkatnya kinerja karyawan.

3. Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) bahwa nilai R^2 sebesar 0,225 atau (22,5%). Hal ini menunjukk 110 wa presentase variabel independen (lingkungan kerja fisik dan non fisik) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar (22,5%) atau variasi variabel independen (lingkungan kerja fisik dan non fisik) mampu menjelaskan sebesar 22,5% variasivariabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 77,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dala model penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran dan Rekomendasi

1. Berdasarkan temuan penelitian diatas, maka saran bagi manajemen perusahaan dalam kaitannya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah manajemen perusahaan diharapkan mampu meningkatkan sarana lingkungan kerja fisik, yaitu dengan meningkatkan kualitas tata letak ruang kerja, penerangan, sirkulasi udara.
2. Padatnya jadwal kerja responden menjadi kendala dalam pengolahan data. Peneliti seringkali mendapati kuesioner yang belum diisi sehingga mengakibatkan peneliti harus memberi tambahan waktu responden dalam mengisi kuesioner. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya dapat meyakinkan responden agar bersedia mengisi kuesioner dengan segera tanpa memberikan tekanan agar jawaban responden lebih akurat dan waktu pengolahan data juga lebih efektif.
3. Untuk peneliti yang selanjutnya disarankan melakukan penyempurnaan kuesioner ini, serta melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebar kuesioner. Hal ini dikarenakan beberapa kuesioner dalam penelitian ini yang tidak kembali dikarenakan para calon responden tidak punya cukup waktu. Sehingga peneliti mencari alternatif responden lain.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dalam semua level dengan standart penilaian kinerja yang sama. Dalam kenyataanya lingkungan kerja dan kriteria penilaian kinerja untuk setiap karyawan berbeda-beda. Sehingga pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat pengukuran kinerja menjadi kurang tepat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Peneliti kurang tepat dalam menentukan waktu penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini responden tidak memiliki banyak waktu luang, sehingga ketepatan waktu dalam penyebaran kuesioner sangat diperlukan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id