

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan status kepegawaian terhadap kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja karyawan pada PT. Rizky Putra Raja Karawang dapat dikategorikan cukup baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari skor Lingkungan Kerja (X1) sebesar 194 Terletak pada interval kelas rentang skala (157 – 204) yang berarti cukup baik.
2. Status Kepegawaian pada PT. Rizky Putra Raja Karawang dapat dikategorikan baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari skor Status Kepegawaian (X2) sebesar 248 Terletak pada interval kelas rentang skala (205 – 252) yang berarti baik.
3. Kinerja karyawan pada PT. Rizky Putra Raja Karawang dapat dikategorikan sangat baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari skor Kinerja (Y) sebesar 264 Terletak pada interval kelas rentang skala (253 – 300) yang berarti sangat baik.
4. Terdapat pengaruh parsial secara signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang. Hal tersebut dapat dikatakan demikian karena nilai $t_{hitung} (4,886) >$ nilai $t_{table} (2,002)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
5. Terdapat pengaruh parsial secara signifikan antara Status Kepegawaian terhadap Kinerja pada karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang. Hal tersebut dapat dikatakan demikian karena nilai $t_{hitung} (3,379) >$ nilai $t_{table} (2,002)$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

6. Terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja dan status kepegawaian terhadap kinerja pada karyawan PT. Rizky Pura Raja Karawang. Hal tersebut dapat dikatakan demikian karena nilai $F_{hitung} (62,159) > \text{nilai } F_{table} (3,18)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan lingkungan kerja dan status kepegawaian terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan latar belakang dan hasil kesimpulan dari analisis diatas maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang secara umum dapat dikatakan cukup baik, akan tetapi untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan pihak perusahaan perlu mempersiapkan fasilitas yang lebih tepat serta untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawan terutama pada indikator temperatur untuk menunjang lingkungan kerja karyawan yang lebih maksimal.
2. Status kepegawaian pada PT. Rizky Putra Raja Karawang secara umum dapat dikatakan sudah baik, akan tetapi untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan pihak perusahaan perlu mempersiapkan strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan status kepegawaian terutama pada indikator tanggung jawab pada peran untuk menunjang status kepegawaian yang lebih maksimal.
3. Kinerja pada karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang secara umum dapat dikatakan sudah baik, akan tetapi untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan pihak perusahaan perlu mempersiapkan strategi yang lebih tepat serta untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama pada indikator menyelesaikan pekerjaan dengan cepat untuk menunjang kinerja karyawan yang lebih maksimal.

4. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh karena itu pihak perusahaan perlu memperhatikan dan menjaga lingkungan kerja karyawan untuk menunjang kinerja karyawan yang lebih maksimal.
5. Status kepegawaian merupakan salah satu faktor penting dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh karena itu pihak perusahaan perlu mengelola status kepegawaian untuk menunjang kinerja karyawan yang lebih maksimal.
6. Lingkungan kerja dan status kepegawaian merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh karena itu pihak perusahaan perlu mempersiapkan strategi dalam lingkup lingkungan kerja dan status kepegawaian agar dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.



