

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi gudang PT Willich Isolasi Pratama, sebagaimana telah diuraikan pada BAB IV diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan nilai dengan nilai  $t$  hitung  $2,659 > 2,028$ , tingkat signifikansi  $0,012 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Memiliki bentuk pengaruh positif karena nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik ( $\beta_1$ ) sebesar  $0,253$  bernilai positif. Hal ini menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan artinya jika lingkungan kerja fisik dapat terwujud dengan baik, semua pihak dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman dan nyaman serta dapat mencapai tujuan perusahaan namun, sebaliknya jika lingkungan kerja fisik yang tidak terwujud dengan baik akan menurunkan kinerja.
2. Pada Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan nilai dengan nilai  $t$  hitung  $3,264 > 2,028$ , tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Memiliki bentuk pengaruh positif karena nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik ( $\beta_1$ ) sebesar  $0,327$  bernilai positif. Hal ini menjelaskan bahwa bahwa semakin baik kedisiplinan seseorang karyawan, maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Jika semua itu dimiliki oleh setiap karyawan, menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga berpengaruh pada kerjanya.

3. Variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dibuktikan oleh nilai F hitung 21,619 dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Besarnya nilai (*R Square*) sebesar 0,546. Hal ini menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Willich Isolasi Pratama yaitu 54,6%, kemudian sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel dan faktor lain yang tidak diteliti dalam pengujian penelitian ini.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian serta simpulan yang telah dijelaskan, maka penulis memberikan saran atas fenomena yang terjadi terkait penelitian ini. Besar harapan semoga memberi manfaat pada pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut ialah sebagai berikut :

### **5.2.1 Bagi pihak manajemen PT Willich Isolasi Pratama**

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi gudang PT Willich Isolasi Pratama, terdapat beberapa saran yang akan disampaikan pada manajemen diantara :

1. Pada variabel lingkungan kerja fisik, pimpinan untuk lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik. Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan t hitung  $2,659 > 2,028$  tingkat signifikansi  $0,012 < 0,05$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan artinya jika lingkungan kerja fisik dapat terwujud dengan baik, semua pihak dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman dan nyaman serta dapat mencapai tujuan perusahaan namun, sebaliknya jika lingkungan kerja fisik yang tidak terwujud dengan baik akan menurunkan kinerja. bahwa kondisi pencahayaan tidak terpenuhi sesuai target. Pada data hasil kondisi lingkungan kerja fisik belum memenuhi standar target. Pencahayaan dari cahaya lampu atau pancaran sinar matahari belum dapat terealisasi dengan baik

dan belum memenuhi standar penerangan di dalam gudang, maka dibutuhkan cahaya lampu tambahan supaya dapat menunjang aktivitas dalam bekerja dan mencapai target pencahayaan yaitu 90 Lux. Begitu pula dengan kondisi suhu dan sirkulasi udara yang tidak terpenuhi dengan baik, hal ini mungkin disebabkan oleh jumlah dan besarnya lubang ventilasi yang belum sesuai dengan ukuran ruangan. Suhu ruang gudang pun terasa agak panas dengan ketersediaan kipas yang masih terbatas. Perlu penambahan kipas serta penambahan jumlah dan besarnya lubang ventilasi tiap ruangan, agar dalam gudang memenuhi target standar suhu sebesar 26 C°. Tingkat kebisingan pun belum terpenuhi dengan baik karena suara bising peralatan mesin serta kendaraan bongkar muat yang beroperasi di sarankan untuk memasang peredam suara pada dinding dan langit-langit agar dapat perusahaan dapat terpenuhi sebesar 85 dBa. Selanjutnya banyaknya debu di area lingkungan kerja masih belum terpenuhi sesuai target. Partikel-partikel kecil rockwool yang terbang dan tidak sengaja terhirup dapat menembus pernafasan yang dapat mengganggu kesehatan. Efek mekanis dari serat yang bersentuhan dengan kulit mengakibatkan gatal sementara, maka disarankan selama bekerja menggunakan masker medis berlapis untukantisipasi debu atau partikel rockwool yang tidak sengaja terhirup. Kemudian setelah melakukan aktivitas selalu mencuci tangan dengan sabun untuk membersihkan debu atau partikel rockwool yang menempel. Supaya standar kondisi lingkungan kerja yang baik terkait debu dapat terpenuhi sebesar 0,15 mg/m<sup>3</sup>. Berdasarkan beberapa data kuisisioner diperoleh skor jawaban terendah pada indikator kebisingan yaitu pernyataan “Suara alat kerja di tempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya” dengan nilai rata-rata sebesar 3,67. Sehingga disarankan memberikan pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja, khususnya tentang kebisingan dan pengaruhnya serta memberikan alat pelindung diri diantaranya ear plug, ear muff dan lain sebagainya. Pada indikator fasilitas yaitu pernyataan “Fasilitas AC atau kipas angin yang tersedia sesuai dengan luas ruangan dan jumlah karyawan di tempat saya bekerja” dengan nilai rata-rata sebesar 3,72 sehingga disarankan menambah kipas atau alat pendingin lainnya

memperbanyak jumlah dan besarnya lubang ventilasi tiap ruangan, agar suhu dalam gudang tidak terlalu panas dan pengap, lalu pada pernyataan “Petunjuk pengoperasian fasilitas memberikan kemudahan dalam penggunaannya” dengan nilai rata-rata sebesar 3,82 sehingga disarankan perlu diadakan *training* terhadap para operator supaya dapat mengoperasikan fasilitas produksi dengan benar dan mengerti cara merawat serta memperbaikinya secara tepat.

2. Pada variabel disiplin kerja, pimpinan perlu mengawasi penerapan sikap disiplin kerja yang lebih bijak. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan nilai dengan nilai  $t$  hitung  $3,264 > 2,028$ , tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa bahwa semakin baik kedisiplinan seseorang karyawan, maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Jika semua itu dimiliki oleh setiap karyawan, menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga berpengaruh pada kinerjanya. Permasalahan indikator disiplin karyawan yang terjadi belum dapat terpenuhi dengan standar target nilai 80%. Pelanggaran yang biasa terjadi pada karyawan yaitu kurang memperhatikan himbauan mengenai *safety first* dengan realisasi sebesar 76,10%. Ada beberapa karyawan yang mengabaikan alat pelindung diri saat bekerja seperti kacamata pelindung. Padahal kacamata pelindung berguna untuk mencegah masuknya debu atau partikel-partikel kecil yang masuk ke dalam mata saat bekerja. Pekerjaan yang dilakukan masih belum sesuai instruksi dari pimpinan dengan realisasi sebesar 72,33%. Dapat mematuhi rambu-rambu peringatan di area kerja terealisasi sebesar 70,61%. Dampak ini tidak saja merugikan perusahaan tetapi merugikan diri karyawan sendiri. Pentingnya penerapan disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya peraturan tata tertib pelaksanaan kerja perusahaan demi memperoleh hasil yang diinginkan. Karyawan yang berulang-ulang melanggar aturan tidak dapat ditoleransi, maka harus diberikan sanksi sesuai kesepakatan aturan perusahaan agar tidak terulang kembali. Apabila setiap karyawan mampu menjalankan disiplin kerja sesuai

dengan peraturan perusahaan, maka kinerja karyawan pada PT Willich Isolasi Pratama dapat mencapai target sesuai yang harapan. Sebaliknya bagi karyawan yang mampu menjalankan disiplin dengan baik perlu adanya pemberian reward atau hadiah guna memotivasi karyawan untuk lebih baik lagi dalam disiplin kerja. Pengawasan oleh pimpinan juga diperlukan guna mengontrol kedisiplinan agar tetap diterapkan sesuai dengan kesepakatan. Berdasarkan beberapa data kuisioner diperoleh skor jawaban terendah pada indikator tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas yaitu pernyataan “Saya bersedia lembur jika pekerjaan belum selesai dan bersifat segera atau *urgent*” dengan nilai rata-rata sebesar 3,49. Sehingga disarankan pada pemenuhan kebutuhan *work life balace*, agar tercipta keseimbangan antara kehidupan ditempat kerja dan dirumah. Jika *work life balace* tidak terpenuhi dengan baik, akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Bekerja dalam waktu terlalu lama juga menyebabkan kelelahan secara fisik dan mental yang cenderung mengurangi fokus dalam bekerja. Bahkan banyak yang berpendapat bahwa lembur kerja bertentangan dengan *work life balance*, kemudian pada pernyataan “Saya mampu melaksanakan tugas secara mandiri tanpa ketergantungan pihak lain” dengan nilai rata-rata sebesar 3,67 sehingga disarankan untuk membantu karyawan mencari solusi bukan memberi solusi atas kendala pada pekerjaannya, supaya tidak terus bergantung pada orang lain serta membentuk rasa percaya diri dengan memberikan pelatihan agar dapat berkembang. Selanjutnya pada indikator tingkat absensi dengan pernyataan “Info pengajuan cuti saya dilakukan seminggu sebelumnya kepada pimpinan”. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,64 maka disarankan kepada manajemen untuk lebih tegas dan teliti lagi pada karyawan yang sering melakukan pengajuan cuti yang tidak sesuai prosedur, hal ini untuk mencegah timbulnya kesalahan komunikasi pada pelimpahan kewenangan pekerjaan ketika ada karyawan yang sedang cuti.

3. Pada variabel kinerja, pimpinan perlu mendorong upaya peningkatan kinerja kerja para karyawan. Nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel sebesar  $(21,619 > 3,26)$  nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama)

berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau semua variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja) dapat dipakai untuk memprediksi variabel terikat (kinerja) pada PT Willich Isolasi Pratama. Pada nilai rata-rata perilaku kerja sebesar 71.49% dan nilai rata-rata hasil kerja 71.22% belum dapat memenuhi standar target penilaian kinerja sebesar 80%. Disarankan agar pimpinan menunjukkan rasa empati terhadap karyawan dengan mendengarkan keluhan-keluhan mengenai kemungkinan adanya hambatan dalam melaksanakan tugas. Penilaian kinerja lebih efektif jika tidak mengandung unsur perasaan di dalamnya. Jangan hanya karena tidak suka dengan karyawan tersebut, seorang atasan dapat memberikan penilaian buruk pada karyawan tersebut padahal sudah bekerja dengan baik. Melalui pengelolaan manajemen karyawan yang tepat dapat memacu semangat kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Berdasarkan beberapa data kuisisioner diperoleh skor jawaban terendah pada indikator motivasi dengan pernyataan "Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang saya lakukan" yaitu sebesar 3,33 dan pernyataan "Saya diberi penghargaan atas apresiasi yang diraih" sebesar 3,44. Kemudian pada indikator ketercapaian sasaran perusahaan melalui pernyataan "Pencapaian target kerja saya sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan" mempunyai nilai rata-rata 3,41. Sehingga disarankan untuk memberikan bentuk perhatian berupa penghargaan atas upaya yang telah dicapai, karena tidak adanya rasa menghargai dalam membangun hubungan yang lebih dekat serta komunikasi yang positif dapat berdampak pada kinerja yang menurun. Apresiasi di berikan pada karyawan sebagai bentuk *reward* pada pencapaian hasil kerjanya. Dengan pemberian *reward* karyawan akan semakin memotivasi diri untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Pemberian *reward* tidak perlu mahal, bisa dengan bentuk *voucher* yang dapat dibelanjakan untuk kebutuhan sehari-hari.

### 5.2.2 Saran peneliti selanjutnya

1. Mengembangkan penelitian dan menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kompensasi, loyalitas karyawan, motivasi dan lain-lain. Melakukan pengujian ulang pada variabel yang telah digunakan dengan objek penelitian yang berbeda, sehingga penelitian selanjutnya dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.
2. Menambah jumlah sampel penelitian karena penelitian sebelumnya relatif sedikit, sehingga perlu diperluas pada divisi lain supaya benar-benar mewakili semua populasi dalam penelitian agar hasil penelitiannya lebih akurat.
3. Perlunya pengelompokkan responden penelitian yang sesuai tingkatannya supaya lebih beragam. Penelitian sebelumnya hanya pada bagian operator *inventory and loading*. Sedangkan masih banyak bagian lain yang dapat diteliti seperti divisi marketing atau pemasaran, personalia, purchasing atau pembelian dan lain sebagainya.
4. Objek penelitian dapat diperluas dan tidak terbatas pada satu penelitian di PT Willich Isolasi Pratama Bekasi saja, melainkan perusahaan di sektor manufaktur, perbankan, agraris dan lain-lain.