

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Mengacu pada temuan penelitian dan bahasan sebelumnya, didapatkan simpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Jika seorang karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya nyaman, aman, bersih, dan mendukung aktivitas kerja, maka hal tersebut akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Suasana kerja yang baik akan mendorong semangat dan fokus karyawan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Selanjutnya variabel lingkungan kerja pada penelitian ini juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Jika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja yang ditempatinya mendukung kenyamanan fisik maupun psikologis, maka akan muncul rasa puas terhadap pekerjaan. Kepuasan ini dapat muncul dari suasana kerja yang tenang, hubungan rekan kerja yang baik, serta dukungan dari atasan. Kondisi tersebut menjadikan karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi.

Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat dan lebih tekun dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Hal ini membuat karyawan mampu mencapai target kerja dengan baik. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula dorongan internal untuk bekerja dengan lebih maksimal.

Selanjutnya, variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Artinya, lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa puas dalam diri karyawan, dan kepuasan tersebut akan mendorong peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa puas cenderung

bekerja dengan sukarela, antusias, dan tidak terbebani oleh tugas yang diberikan. Dalam hal ini, kepuasan kerja berperan sebagai jembatan antara kondisi lingkungan kerja dan hasil kinerja karyawan. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang positif akan berdampak ganda, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan di Pesantren Darul Munir kota Bekasi.

## 5.2 Saran

Mengacu pada hasil penemuan yang dilakukan peneliti ini menghasilkan saran sebagai berikut:

### 5.2.1 Bagi Pihak Organisasi

Berkaitan dengan variabel kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil jawaban kuesioner pada indikator kualitas kerja dengan skor terendah terdapat pada pernyataan "saya dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, rapi, dan lengkap". Temuan ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum optimal dalam menjaga mutu hasil kerjanya. Untuk itu, peneliti menyarankan agar pihak pesantren memberikan pelatihan peningkatan kompetensi, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta memberikan umpan balik secara rutin agar karyawan terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja secara konsisten.

Berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, hasil kuesioner menunjukkan bahwa indikator dengan skor terendah terdapat pada pernyataan "peraturan kerja yang ada di organisasi mendukung kepuasan dan kinerja karyawan". Organisasi disarankan untuk melakukan peninjauan terhadap peraturan kerja agar lebih jelas, konsisten, dan mudah dipahami oleh seluruh karyawan sehingga mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman dan produktif.

Berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, hasil kuesioner menunjukkan bahwa indikator dengan skor terendah terdapat pada pernyataan "saya diberi upah sesuai dengan apa yang saya kerjakan" dan "saya merasa prospek promosi di organisasi sudah adil dan berdasarkan prestasi kerja." Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa belum mendapatkan penghargaan yang setimpal, baik dalam bentuk

upah maupun kesempatan promosi. Peneliti menyarankan agar pihak organisasi memberikan *reward* atau bonus, termasuk upah lembur, kepada karyawan yang bekerja di luar jam kerja atau menunjukkan kinerja tinggi.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk mengembangkan kajian di bidang lingkungan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja, dengan menggunakan objek penelitian dan metode yang berbeda, sehingga dapat memperkaya hasil temuan dan memberikan perspektif yang lebih luas.

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada lebih dari satu lembaga atau organisasi, baik di sektor pendidikan maupun instansi lain agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan lebih luas.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih komprehensif serta dapat memberikan rekomendasi yang lebih kuat, baik bagi pengembangan penelitian selanjutnya maupun bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.