

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Persepsi tentang lingkungan kerja adalah suatu pandangan atau penafsiran seseorang atas segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan pada saat ia bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, yang dapat mempengaruhi perilaku orang tersebut dalam menjalankan kegiatan dan melaksanakan pekerjaanya
2. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja karyawan pada PT ASABRI (Persero) menggunakan daftar penilaian prestasi kerja (DP3).
3. Agar para karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya, pihak perusahaan harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan tersebut, baik berupa kebutuhan fisik seperti: gaji, bonus dan berupa non fisik seperti: piagam, penghargaan, atau kenaikan pangkat.
4. Indikator yang paling menentukan dari variabel persepsi tentang lingkungan kerja adalah indikator lingkungan kerja non fisik mempunyai rata-rata sebesar 161,72, dengan skor rata-rata seluruh responden yang tertinggi sebesar 169

pada sub indikator keamanan kerja. Sehingga keamanan kerja sangat menentukan persepsi tentang lingkungan kerja pada PT. ASABRI (PERSERO) Jakarta.

5. Berdasarkan penelitian untuk menguji hipotesis penelitian dan uji mengenai hubungan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi tentang lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. ASABRI (PERSERO) Jakarta.
6. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh koefisien determinasi untuk variabel persepsi tentang lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan adalah sebesar 28,62%. Dapat diartikan bahwa kurang lebih 28,62% variasi perubahan prestasi kerja di PT. ASABRI (PERSERO) Jakarta ditentukan oleh lingkungan kerja, dan sebesar 71,38% sisanya ditentukan oleh faktor lain seperti suhu/temperatur, penerangan, warna, sirkulasi udara, kebisingan, perlengkapan kerja, tata letak ruang hubungan karyawan, prosedur kerja, keamanan kerja, dan kepemimpinan.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa persepsi tentang lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. ASABRI (PERSERO) Jakarta. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka PT. ASABRI (PERSERO) Jakarta hendaknya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman kondusif, dan

mendukung pekerjaan., baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik karena akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

2. Pimpinan perlu mengadakan pengawasan terhadap kondisi kerja disekitar lingkungan kerja. Salah satunya adalah dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja kepada karyawan seperti fasilitas yang terpenuhi dan rekan kerja yang bersahabat, sehingga karyawan akan merasa betah dalam bekerja dan tentunya disertai dengan pengawasan yang dilakukan pimpinan agar tidak terjadi pemanfaatan secara individu yang dilakukan oleh karyawan.
3. Setiap karyawan sebaiknya diberikan kesempatan untuk lebih kreatif, menyampaikan ide-ide baru, berinovasi, dan diikut sertakan dalam pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, sehingga karyawan semakin terpacu untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam rangka meningkatkan prestasi kerja.
4. Skor rata-rata indikator terendah pada persepsi tentang lingkungan kerja terdapat pada sub indikator prosedur kerja dengan jumlah skor rata-rata 154,4. Sehingga prosedur kerja dapat dikatakan kurang menentukan prestasi kerja pada PT. ASABRI (PERSERO) Jakarta

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti dapat memberikan saran pada PT. ASABRI (PERSERO) Jakarta, yaitu:

1. Perusahaan harus memenuhi segala aspek dari keamanan kerja baik secara fisik dan khususnya non fisik bagi karyawannya. Rasa ketidakamanan yang

dirasakan karyawan seperti gaji dan bonus yang nilai nominalnya di turunkan, dugaan akan adanya PHK, harus di tindaklanjuti secara cepat dan tepat oleh perusahaan, agar karyawan merasa aman dalam bekerja.

2. Hubungan emosional dengan para karyawan perlu ditingkatkan agar para karyawan bersikap lebih loyal terhadap perusahaan. Jika karyawan sudah merasakan kedekatan emosional, maka karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan.
3. Perlengkapan kerja yang mendukung juga perlu diperhatikan. Perusahaan seharusnya tidak memaksakan penghematan terhadap perlengkapan kerja yang dapat menghambat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya perusahaan harus menyediakan semua perlengkapan kerja yang berkualitas agar semua aktivitas pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien.
4. Pihak perusahaan perlu mengadakan penilaian prestasi kerja karyawan secara berkala dan dilakukan secara tepat, sehingga kelemahan-kelemahan pada tiap individu dapat diketahui untuk selanjutnya dapat ditindak lanjuti untuk mengadakan perbaikan.
5. Perusahaan perlu memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat lebih berprestasi dalam bekerja diantaranya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan.