

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari data tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Indo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Memberikan pengertian bahwa jika lingkungan kerja fisik baik dan nyaman maka kinerja karyawan akan tinggi dan sebaliknya jika lingkungan kerja fisik buruk atau tidak membuat nyaman maka kinerja karyawan pun akan rendah. Selain itu lingkungan kerja fisik bisa membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja maka kinerja karyawan pun menghasilkan output yang di harapkan oleh perusahaan
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Memberikan pengertian bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya apabila budaya organisasi semakin kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun..
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Memberikan pengertian bahwa dimana komunikasi tidak hanya dilakukan oleh perorangan saja tetapi juga dapat berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi/ perintah dari pihak lain. Sementara itu ditemukan fenomena bahwa hubungan komunikasi belum terjalin dengan baik sehingga karyawan masih merasa canggung dalam menyampaikan ide/gagasan yang bersifat membangun.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Graha Indo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang” Maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Mempertahankan lingkungan kerja fisik, karena bisa saja pelanggaran yang dilakukan karyawan bisa saja berasal dari karyawan merasa jenuh dengan kondisi lingkungan fisik tempat dimana ia bekerja dan kurang membuat nyaman dalam bekerja. Sehingga semangat karyawan menjadi menurun dan munculah berbagai macam pelanggaran diperusahaan, salah satunya adalah tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai target.
- b. Mempertahankan kondisi budaya organisasinya dengan membudayakan kegiatan-kegiatan bersama berupa olah raga ataupun kegiatan keagamaan lainnya secara bersama-sama. Kemudian untuk mendukung komitmen organisasi, karyawan sebaiknya selalu mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan sebaiknya selalu peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sebaiknya selalu memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan. Dengan kebersamaan tersebut akan memperbaiki budaya organisasi dan juga komitmen organisasi. Dengan demikian. Kinerja Karyawan akan lebih meningkat lagi dan apabila Kinerja Karyawan meningkat, maka karyawan akan merasa puas dengan pencapaiannya.
- c. Mempertahankan Komunikasi yang sudah cukup. Tetapi masih ada yang harus diperhatikan kembali oleh perusahaan adalah dengan berkomunikasi yang baik maka dapat memicu komunikasi yang efektif dan berperan dalam mengambil sebuah keputusan, jadi saat bekerja komunikasi tidak semata-mata mendengar, dan menyampaikan informasi, tetapi juga berproses dalam komunikasi yang professional dengan begitu komunikasi yang baik agar informasi yang didapat atau tugas yang dibebankan dapat terselesaikan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk meningkatkan hasil penelitian, diharapkan peneliti dapat menambah atau memperluas variabel selain yang digunakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan komunikasi.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosida Karya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimensi Oleh Kepuasan Kerja : Studi Kasus Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, Vol. 14 (1)*, 16–25.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). PT Rineka Cipta.
- Cahyono, B. T. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja (Pada CV Arki Fashion Pekalongan). *Skripsi Sarjana, Universitas Negeri Semarang*.
- Chandrasekar. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organizations. *Journal Of Enterprise Computing and Business Systems, Vol. 1 (1)*.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kese). PT Indeks.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dwi, P. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data SPSS 2017*. Andi.
- Ferdinand, A. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7). Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Huda, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PDAM Kota Malang). *Jurnal Repository Universitas Widyagama Malang*.
- Hutami, I. P., Semmaila, B., & Labbase, I. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *CESJ : Center Of Economic Students Journal, Vol. 3 (2)*.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9 Bu). Salemba Empat.

- Lomban, A. E., Tumbel, A. L., & Wenas, R. S. (2021). Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk dan Persepsi Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Produk Planet Surf di Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, 9 (3), 648–658.
- Marta, J. D., & Wijayati, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, vOL. 8 (2).
- Mathis, R., & Jackson, J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1*. Salemba Empat.
- Mukti, A. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal Of Management Review*, Vol. 1 (2).
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nursra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8 (2).
- Nurjaman, K., & Umam, K. (2012). *Komunikasi dan Public Relations*. Pustaka Setia.
- Paramita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, A. W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (PERSERO) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 4 (2).
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri belajar analisis data dengan SPSS*.
- Purwanto, S. B. (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 11 (1).

- Rialmi, Z., & Morsen. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 3 (2).
- Rijanto, A., & Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 4 (2).
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Human Resources Management* (Edisi 16 J). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (Fourteenth). Pearson Education (us).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Siahaan, B. G., & Masriah, I. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4 (2).
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Tika, P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Cetakan Ke). PT Bumi Aksara.
- Wardani, R., Mukzam, M. D., & Wayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 31 (1).

- Wardhani, A. P., Hasiloan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Semarang). *Journal of Management, Vol. 2 (2)*.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keti). PT Raja Grafindo Persada.
- Widyadara, T. D. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Moderator. *Skripsi Sarjana, Universitas Sanata Dharma*.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wiyanto, & Idrus, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permana (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 4 (1)*.

