

BAB IV

PENUTUP

Setelah seluruh data diperoleh, diuji, dan dianalisis, kemudian pada bagian ini akan diuraikan mengenai kesimpulan serta saran dari penelitian yang telah selesai dijalankan. Hasil kesimpulan dan saran diharapkan dapat berguna bagi PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya atau peneliti selanjutnya.

4.1 Kesimpulan

Mengacu pada hasil penelitian mengenai variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya yang melibatkan 104 responden, dapat diambil kesimpulan :

- 1) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya. Semakin baik lingkungan kerja semakin baik kinerja karyawan. Lingkungan kerja berdasarkan data, lingkungan kerja yang kurang bersih, sehat, dan aman (dengan skor di bawah rata-rata pada kebersihan ruang kerja, sirkulasi udara, dan jaminan keselamatan kerja) berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Kondisi ini dapat mengganggu fokus dan produktivitas karyawan serta meningkatkan risiko kecelakaan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang memiliki fasilitas yang memadai (dengan skor di atas rata-rata pada ketersediaan alat kerja, penerangan, pemahaman terhadap tugas) berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen

perlu memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja yang kurang memadai untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan aman.

- 2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan baik kinerja karyawan. keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan (dengan skor di bawah rata-rata) menunjukkan potensi kurangnya komitmen dari sebagian karyawan. Hal ini dapat memengaruhi kinerja terutama dalam hal kesesuaian jumlah hasil kerja dengan yang ditargetkan dan ketepatan waktu kehadiran. Sebaliknya, kepedulian, rasa memiliki, dan keyakinan bertahan karyawan terhadap perusahaan (dengan skor di atas rata-rata) menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi, berpotensi meningkatkan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan kerja sama. Oleh karena itu, manajemen perlu memperkuat faktor-faktor yang meningkatkan komitmen karyawan untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan budaya kerja yang produktif.
- 3) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya. Dengan menerapkan Hasil analisis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang bersih, aman, dan kondusif, serta tingkat komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan, memiliki dampak yang

signifikan terhadap kinerja mereka. Temuan ini menunjukkan pentingnya bagi manajemen untuk memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja yang kurang memadai dan memperkuat faktor-faktor yang meningkatkan komitmen karyawan guna meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

4.2 Saran

- 1) Pada variabel lingkungan kerja (X1) terdapat beberapa indikator yang mendapatkan skor di bawah rata-rata. Untuk variabel lingkungan kerja (X1) dengan skor di bawah rata-rata, seperti kebersihan ruang kerja, sirkulasi udara, dan jaminan keselamatan kerja, disarankan agar manajemen memprioritaskan perbaikan kondisi lingkungan kerja. Langkah-langkah praktis termasuk meningkatkan rutinitas pembersihan dan pemeliharaan ruang kerja dengan jadwal kebersihan lebih rutin, sediakan tempat sampah yang cukup dan pastikan sampah dikumpulkan secara teratur dan dibuang dengan benar sesuai prosedur pengelolaan limbah. Memastikan sirkulasi udara yang baik dengan cara periksa dan lakukan perawatan terhadap sistem HVAC secara berkala dan pastikan kelembaban udara dengan efisien sesuai dengan kebutuhan operasional di ruang industri, penggunaan kipas angin industri guna mengedarkan udara di area yang besar dan sulit dijangkau oleh sistem ventilasi utama. Serta memperkuat kebijakan dan pelatihan keselamatan kerja dengan menyediakan pelatihan regular tentang praktik keselamatan kerja kepada semua karyawan termasuk penerapan prosedur kerja yang aman dan penggunaan peralatan pelindung diri (APD) yang sesuai. Dengan demikian,

lingkungan kerja yang lebih bersih, sehat, dan aman dapat diciptakan, yang diharapkan akan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja keseluruhan.

- 2) Dalam penelitian ini, terungkap bahwa skor keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan (X2) berada di bawah rata-rata. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), disarankan agar manajemen fokus pada langkah-langkah untuk meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk meningkatkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya dapat mengembangkan forum reguler lintas departemen untuk memberikan masukan langsung dalam pengambilan keputusan dan perubahan. Penting juga untuk meningkatkan komunikasi terbuka dan serta investasi dalam pelatihan karyawan untuk pengembangan keterampilan. Pengakuan atas kontribusi karyawan melalui program penghargaan juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Kinerja karyawan (Y) dalam hal kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target dan ketepatan waktu kehadiran sebelum pukul 08.00 berada di bawah rata-rata. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan melakukan evaluasi terhadap alokasi waktu dan sumber daya yang diberikan untuk setiap tugas atau proyek untuk memastikan pengaturan yang efisien, kedua, memberikan dukungan aktif dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas mereka. Kemudian untuk meningkatkan

kinerja dapat dilakukan memperbaiki lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

- 4) Diperlukan adanya kajian lanjutan guna melihat factor atau variabel lain diluar lingkungan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) yang memiliki kemungkinan untuk memengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya seperti variabel motivasi kerja dan budaya organisasi.