

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh *Work Environment, Leadership Style, dan Organizational Culture* terhadap *Employee Performance* PT. XYZ”. Kesimpulan yang dapat ditarik, sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden yang telah mengisi kuesioner pada *main-test*, mayoritas antara lain:
 - a. Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini sebanyak 52% atau 49 responden berjenis kelamin pria dan 48% atau 46 responden berjenis kelamin wanita.
 - b. Berdasarkan usia, sebanyak 33% atau 31 responden berusia 26 – 30 tahun, 30% atau 28 responden berusia 31 – 35 tahun, 21% atau 20 responden berusia 36 – 40 tahun, 8% atau 8 responden berusia 21 – 25 tahun, dan 8% juga atau 8 responden berusia > 40 tahun, serta 0% responden berusia < 21 tahun.
 - c. Berdasarkan divisi, sebanyak 7.37% atau 7 responden berasal dari divisi *Legal & Permit*, sebanyak 5.26% atau 5 responden berasal dari divisi *Finance*, sebanyak 11.58% atau 11 responden berasal dari divisi *Human Capital & General Affair*, 2.11% atau sebanyak 2 responden

berasal dari divisi *Internal Audit & Risk Management*, sebanyak 7.37% atau 7 orang berasal dari divisi *Accounting, Tax & Treasury*, 2.11% atau sebanyak 2 responden berasal dari divisi *Digital Marketing*, lalu 1.05% atau 1 responden berasal dari divisi *Information Technology*, 3.16% atau 3 responden dari divisi *Land Acquisition*, 18.95% atau 18 responden berasal dari divisi *Direct Sales*, 6.32% atau 6 responden dari divisi *Product Development & Exhibition Management*, dengan angka yang sama sebanyak 6.32% atau 6 responden dari divisi *Project Management Commercial*, 5.26% atau 5 responden dari divisi *Project Management Infrastructure*, 1.05% atau 1 responden dari divisi *Project Management Residential*, sebanyak 2.11% atau sebanyak 2 responden berasal dari divisi *Promotion*, dan 5.26% atau 5 responden dari divisi *QS*, serta sebanyak 14.74% atau 14 responden berasal dari divisi *SAD, Collection & Legal*.

d. Berdasarkan jabatan, sebanyak 95% atau 90 responden mengemban jabatan sebagai *staff / officer* di PT.XYZ, lalu sebanyak 4% atau 4 responden mengemban jabatan sebagai *supervisor* di PT.XYZ, dan sebesar 1% atau 1 orang yang mengemban jabatan sebagai *manager* di PT.XYZ.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis, kesimpulan yang dapat diambil:

a. H1: Hasil dari t-hitung H1 sebesar 4.336 dimana hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel (*one-tailed*) yaitu 1.6618. Dapat dilihat juga dari hasil nilai signifikan H1 sebesar 0.000 hal ini dapat menunjukkan bahwa

nilai signifikan < 0.005 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel *work environment* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel *employee performance*.

b. H_2 : Hasil dari t-hitung H_2 sebesar 3.297 dimana hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel (*one-tailed*) yaitu 1.6618. Dapat dilihat juga dari hasil nilai signifikan H_2 sebesar 0.001 hal ini dapat menunjukkan bahwa nilai signifikan < 0.005 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel *leadership style* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel *employee performance*.

c. H_3 : Hasil dari t-hitung H_3 sebesar 1.393 dimana hasil t-hitung lebih kecil dari t-tabel (*one-tailed*) yaitu 1.6618. Dapat dilihat juga dari hasil nilai signifikan H_3 sebesar 0.167, hal ini dapat menunjukkan bahwa nilai signifikan > 0.005 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak, artinya variabel *organizational culture* berpengaruh negatif terhadap variabel *employee performance*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Mengacu dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini kepada perusahaan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan variabel *work environment*, melihat dari jawaban responden ada indikator dengan *mean* terendah yaitu 4.28 yang ada pada indikator WE2

“Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan peralatan kerja yang masih

layak untuk digunakan” dan WE4 “Secara keseluruhan, saya puas dengan lingkungan kerja saya”. Maka dari itu, PT. XYZ harus dapat meningkatkan hal tersebut sehingga dapat mendapatkan hasil yang lebih baik. Didukung juga dengan hasil dari *in-depth interview* terdapat beberapa karyawan yang merasa rekan kerjanya maupun *team* mereka yang individualis dan tidak saling *support*, serta ruangan untuk melaksanakan pekerjaan berantakan dan sempit, sehingga membuat para karyawan kurang nyaman menyelesaikan pekerjaannya.

Peneliti menyarankan kepada PT. XYZ agar dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi *work environment* di tempat kerja menurut teori Chandrasekar (2011). Peneliti menyarankan kepada PT. XYZ agar dapat mengatur ulang *space and facilities required doing the job* dalam perusahaan khususnya di divisi *human capital*. PT. XYZ harus membenahi lingkungan kerja yang berantakan dan sempit. Sebelumnya, PT. XYZ sudah menyediakan rak untuk menyimpan berkas maupun arsip-arsip, tetapi rak tersebut tidak mencukupi untuk menyimpan berkas lainnya. Maka dari itu, peneliti menyarankan agar PT. XYZ dapat membuat rak tambahan untuk menyimpan berkas-berkas penting, agar berkas tersebut tidak menumpuk di meja karyawan atau di sekitar ruangan, sehingga dapat terlihat lebih rapih.

Penulis juga menyarankan kepada PT. XYZ sesuai dengan teori menurut Gie dalam Sayuti (2013), bahwa segala alat kantor yang dapat menimbulkan suara bising, seperti mesin printer dapat diletakkan dekat

jendela, dan alat yang memberikan getaran tidak boleh menempel dengan tembok maupun tiang, tetapi untuk lemari atau rak berat dapat diletakkan menempel dengan tembok atau tiang.

Mengenai *space*, PT. XYZ dapat memberikan luas lantai 40 *square feet* atau sama dengan 3.7 m² bagi setiap karyawan, hal ini berdasarkan teori menurut Gie dalam Sayuti (2013). Sehingga diharapkan karyawan dapat merasa lebih lega dan dapat lebih fokus mengerjakan pekerjaan mereka masing-masing. Serta, PT. XYZ untuk melakukan pengecekan inventaris yang disediakan perusahaan secara berkala untuk menunjang pekerjaan karyawan.

Lalu, PT. XYZ harus mendorong *communication system at the workplace*, dimana para karyawan yang bersikap individualis dan tidak mau saling mendukung satu sama lain harus di dorong untuk lebih dapat percaya kepada rekan kerjanya. Maka, atasan masing-masing divisi dapat mengadakan *gathering* secara berkala untuk karyawan masing-masing divisi. *Gathering* dapat diadakan di luar kantor dengan acara makan bersama. Hal ini bertujuan untuk dapat meningkatkan adanya kesetiaan dan juga rasa percaya di antara para karyawan, serta dapat mendorong adanya kerja tim yang lebih baik dalam lingkungan kerja. Sehingga, dapat mengurangi adanya kesenjangan yang terjadi antar karyawan yang ada di PT XYZ.

Serta, hal yang harus menjadi perhatian dari PT.XYZ adalah mengenai *environmental factors are conducive to work*, peneliti

menyarankan untuk mendorong *employee performance* meningkat, maka PT. XYZ harus dapat menyediakan tempat kerja yang penerangannya cukup baik dengan lampu yang terang dan ruangan yang memiliki ventilasi yang memadai. Menurut Gie dalam Sayuti (2013), bahwa temperatur suhu udara di sebuah ruang kerja minimum 16 C = 61 F, maka penulis menyarankan kepada PT. XYZ agar dapat memperhatikan temperatur suhu udara di ruang kerja. Jika hal tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan *employee performance* dalam perusahaan.

2. Berdasarkan variabel *leadership style*, terdapat indikator yang memiliki *mean* terendah yaitu 4.20 “Atasan saya memberikan pembagian tugas secara adil”. PT. XYZ harus dapat meningkatkan hal tersebut sehingga dapat mendapatkan hasil yang lebih baik. Berdasarkan dari *in-depth interview* yang sebelumnya telah dilakukan terhadap beberapa karyawan, ada beberapa diantaranya merasa kurang nyaman dengan *leadership style* atasannya yang terlalu kaku, dan banyak menuntut, serta pada PT. XYZ sendiri *leadership style* yang digunakan rata-rata yaitu *autocratic leadership*, dimana para atasan tidak melibatkan karyawannya dalam mengambil keputusan.

Sehingga, peneliti menyarankan kepada PT. XYZ agar dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan para karyawannya, dimana peneliti menyarankan untuk para atasan dapat menerapkan *participative (democratic) leadership* yang merupakan sebuah gaya kepemimpinan dimana seorang manajer melibatkan karyawan dalam melakukan diskusi atau

kerjasama untuk dapat mengambil sebuah keputusan. Karyawan akan merasa dihargai dan merasa senang jika dilibatkan dalam mengambil keputusan, hal tersebut akan membuat karyawan loyal dengan atasan mereka dan hasil akhirnya akan meningkatkan *employee performance* di perusahaan. Hal ini dilandaskan berdasarkan teori Nickles et al. (2018) mengenai 3 macam *leadership style*.

Lalu, peneliti menyarankan agar PT. XYZ dapat memberikan suatu pembinaan dan konseling kepada para atasan mengenai penerapan 8 perilaku *leadership* yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter (2018). PT. XYZ dapat menciptakan suatu wadah yang dapat menaungi pembinaan dan konseling untuk para atasan, dengan menggunakan psikolog yang ahli dalam bidang tersebut. Sehingga, para pemimpin dapat mendalami 8 perilaku dasar seorang pemimpin yang baik dan berusaha untuk bersikap *fair* dalam pembagian tugas maupun hal lainnya.

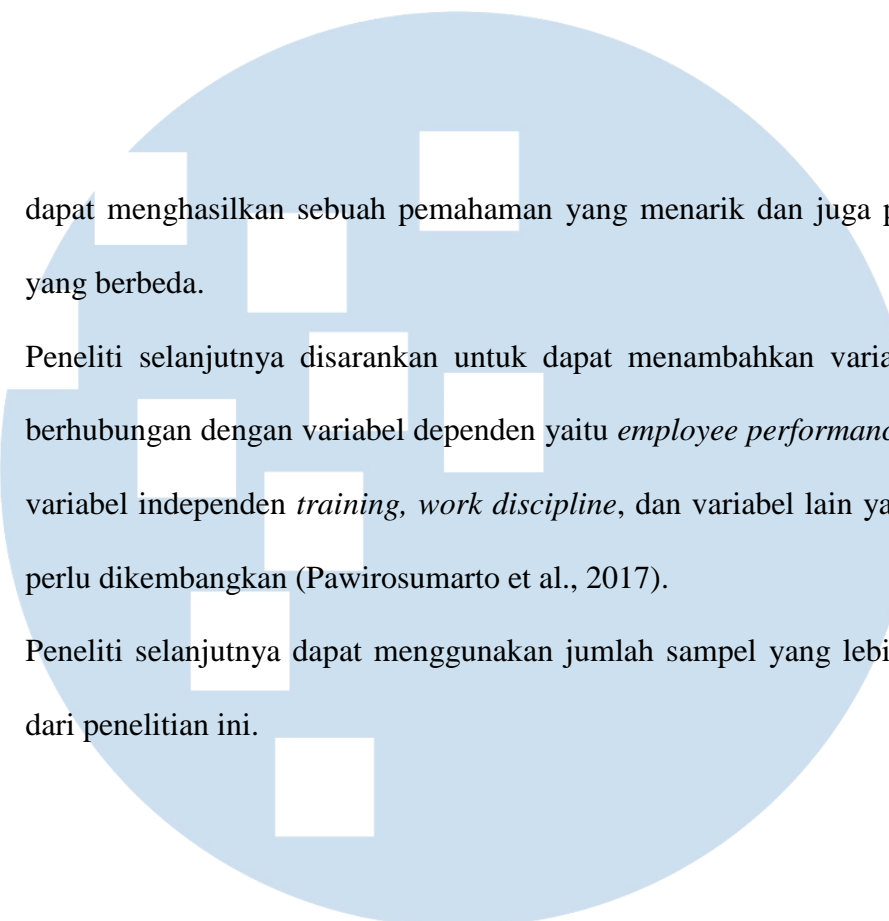
Peneliti juga menyarankan agar PT. XYZ dapat membuat suatu program *total rewards* untuk memberikan penghargaan dan pengakuan bagi para pemimpin yang disiplin dan tegas. PT. XYZ dapat membuat nominasi untuk para pemimpin di tingkat manajer, seperti “pemimpin paling disiplin” dan “pemimpin paling tegas”. Serta, untuk para pemimpin yang mendapatkan nominasi akan diberikan benefit berupa *voucher* liburan akhir tahun. Program ini dapat dilaksanakan setiap akhir tahun. Sehingga, diharapkan dari adanya program tersebut, para pemimpin dapat termotivasi dalam menjalankan peran mereka semaksimal mungkin. Menurut penelitian Wati et al. (2020), jika

semakin baik *leadership style* yang digunakan oleh pemimpin, maka akan semakin meningkatkan produktivitas dari para karyawan, sehingga akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Mengacu dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini kepada peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan *marital status* dan pendidikan terakhir dalam profil responden, karena perbedaan *marital status* dan juga pendidikan terakhir responden dapat memunculkan sebuah persepsi yang berbeda terhadap suatu perusahaan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel dalam penelitian ini yaitu *organizational culture* dinyatakan tidak berpengaruh positif terhadap *employee performance*, maka dari itu peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang lainnya, lalu menyertakan variabel *organizational culture*.
3. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat memperluas objek dari penelitian, bukan hanya meneliti industri properti atau sejenisnya saja, tetapi bisa melakukan penelitian menggunakan objek perusahaan yang bergerak dalam industri lain, contohnya seperti perusahaan *e-commerce* yang saat ini sedang berkembang pesat, industri jasa, dan lainnya. Sehingga,



dapat menghasilkan sebuah pemahaman yang menarik dan juga perspektif yang berbeda.

4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menambahkan variabel yang berhubungan dengan variabel dependen yaitu *employee performance*, seperti variabel independen *training*, *work discipline*, dan variabel lain yang dirasa perlu dikembangkan (Pawirosumarto et al., 2017).
5. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak dari penelitian ini.

UMMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA