

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti terhadap “Pengaruh *Work Environment, Leadership Style, dan Organizational Culture Terhadap Employee Performance* pada PT Trijaya Multi Perkasa” maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari responden yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner pada saat *main-test* dapat disimpulkan, mayoritas pada penelitian ini adalah:
 - a. Masa kerja 1 – 2 tahun , yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 34%.
 - b. Bekerja di departemen *marketing*, yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 34%.
 - c. Berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 67 orang atau sebesar 72%.
 - d. Berusia 23 – 27 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 36%.
2. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. H_1 : *work environment* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* pada PT Trijaya Multi Perkasa. Pada uji statistik menunjukkan tingkat *significant* dibawah 0,05. Hal ini didukung dengan hasil dari t_{hitung} sebesar 4,445 lebih besar dari t_{tabel} 1,6544. Dengan tingkat *significant* pada H_1 yaitu sebesar 0,000 yang tidak melebihi batas standar sebesar 0,005. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel *work*

environment berpengaruh positif terhadap variabel *employee performance*.

- b. H₂: *leadership style* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* pada PT Trijaya Multi Perkasa. Pada uji statistik menunjukkan tingkat *significant* dibawah 0,05. Hal ini didukung dengan hasil dari t_{hitung} sebesar 5,561 lebih besar dari t_{tabel} 1,6544. Dengan tingkat *significant* pada H₂ yaitu sebesar 0,000 yang tidak melebihi batas standar sebesar 0,005. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel *leadership style* berpengaruh positif terhadap variabel *employee performance*.
- c. H₃: *organizational culture* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* pada PT Trijaya Multi Perkasa. Pada uji statistik menunjukkan tingkat *significant* dibawah 0,05. Hal ini didukung dengan hasil dari t_{hitung} sebesar 3,302 lebih besar dari t_{tabel} 1,6544. Dengan tingkat *significant* pada H₃ yaitu sebesar 0,001 yang tidak melebihi batas standar sebesar 0,005. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel *organizational culture* berpengaruh positif terhadap variabel *employee performance*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran yang bisa diberikan oleh peneliti untuk perusahaan yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, mayoritas jawaban pada variabel *work environment* memiliki nilai *mean* paling rendah pada indikator WE3 yang menjelaskan mengenai lingkungan kerja yang tenang. Apabila disesuaikan dengan hasil *in-depth-interview* yang telah dilakukan pada beberapa karyawan PT Trijaya Multi Perkasa, peneliti menemukan pernyataan mengenai *work environment* yang dirasakan oleh karyawan, yaitu mengenai fasilitas yang ada tidak sesuai dengan harapan karyawan. Danish *et al.* (2013) berpendapat bahwa, *work environment* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee performance* di perusahaan. *Work environment* terkait dengan iklim sebuah organisasi tertentu dengan dimana karyawan melakukan tugas mereka. *Work environment* yang fasilitatif dan aman dapat menarik karyawan karena kebutuhan mereka cenderung terpenuhi. Perusahaan dapat memasang *sign* seperti “Dilarang Berisik” agar membuat suasana kantor menjadi lebih tenang dan karyawan merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan. Kemudian, jika perusahaan memiliki dana lebih, diharapkan untuk membuat ruangan kerja yang sesuai dengan departemen masing-masing agar dapat memisahkan departemen yang menyebabkan kebisingan di ruangan kantor.

Lalu membuat ruangan istirahat yang nyaman sehingga ruangan tersebut dapat digunakan kapan saja oleh karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, mayoritas jawaban pada variabel *leadership style* memiliki nilai *mean* paling rendah pada indikator LS4 yang menjelaskan mengenai atasan yang memberikan tugas secara terstruktur. Apabila disesuaikan dengan hasil *in-depth-interview* yang telah dilakukan pada beberapa karyawan PT Trijaya Multi Perkasa, peneliti menemukan pernyataan mengenai *leadership style* yang dirasakan oleh karyawan, yaitu atasan belum bisa memberikan contoh yang baik kepada bawahan dan atasan kurang memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya. Menurut Robbins & Coulter (2018) *transformational leadership* bukan hanya sekedar pengaruh, melainkan atasan memberikan dorongan dan menginspirasi bawahan untuk mencapai target yang lebih dari harapan perusahaan. Kemudian *transformational leadership* juga dirasa lebih efektif, memiliki kinerja yang lebih tinggi, lebih mudah dijelaskan, dan lebih sensitif secara interpersonal, serta menunjukkan bahwa *transformational leadership* ini sangat berhubungan dengan tingkat *employee performance* di perusahaan. Perusahaan diharapkan untuk melakukan pelatihan kepada atasan yang ada di perusahaan menjadi *transformational leadership*. Pada teori ini atasan dapat lebih memperhatikan kebutuhan dari bawahan mereka dan masalah yang sedang dihadapi oleh bawahan, sehingga atasan dapat membantu dan menginspirasi

serta membangkitkan semangat kerja bawahan demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, mayoritas jawaban pada variabel *organizational culture* memiliki nilai *mean* paling rendah pada indikator OC4 yang menjelaskan mengenai perusahaan menunjukkan tanggung jawab sosial (CSR). Apabila disesuaikan dengan hasil *in-depth-interview* yang telah dilakukan pada beberapa karyawan PT Trijaya Multi Perkasa, peneliti menemukan pernyataan mengenai *organizational culture* yang dirasakan oleh karyawan, yaitu karyawan merasa nilai-nilai yang ada di perusahaan kurang diperhatikan seperti acara *gathering* yang diadakan. Pada hal ini perusahaan perlu mengadopsi teori dari Robbins & Coulter (2017), yang menyatakan *organizational culture* merupakan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bersama dalam melakukan sesuatu yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak dan yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Dengan dilaksanakannya acara *gathering* yang baik dan tepat kepada karyawan, maka akan membuat karyawan lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, lalu bisa membangun semangat kerjasama antar karyawan maupun atasan dan bawahan sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Lalu peneliti juga memberikan saran kepada perusahaan untuk menggunakan karakteristik *stability* pada teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2013), yaitu perusahaan harus lebih perhatian terhadap keadaan sekitar ataupun keadaan di negara tempat perusahaan beroperasi.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, mayoritas jawaban pada variabel *employee performance* memiliki nilai *mean* paling rendah pada indikator EP3 yang menjelaskan mengenai karyawan dapat menyampaikan ide-ide baru pada pekerjaan yang dilakukan di perusahaan. Apabila disesuaikan dengan hasil *in-depth-interview* yang telah dilakukan pada beberapa karyawan PT Trijaya Multi Perkasa, peneliti menemukan pernyataan mengenai *employee performance* yang dirasakan oleh karyawan, yaitu karyawan merasa kinerja yang diberikan kurang memuaskan dikarenakan pada pekerjaan tertentu tanggung jawab yang diberikan terlalu besar. Peneliti berharap perusahaan dapat menggunakan teori dari Hijrah *et al.* (2014) yang berpendapat, bahwa *employee performance* merupakan *performance* kerja baik kuantitas dan kualitas yang diperoleh karyawan persatuan periode waktu dalam melakukan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada setiap karyawan. Perusahaan harus melakukan perencanaan ulang terkait pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai belum dengan tanggung jawab yang ada pada pekerjaan tersebut dan memberikan kebebasan karyawan dalam menyampaikan ide-ide terkait pekerjaan yang mereka lakukan. Sehingga, dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Kemudian hasil yang didapatkan sesuai dengan ekspektasi karyawan dan perusahaan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan *employee performance*.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti dapatkan, maka peneliti mengajukan saran bagi penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel-variabel lain yang berhubungan dan mempengaruhi variabel *employee performance*. Contoh variabel *independent* lain yaitu *work discipline*, *training* dan variabel lainnya yang perlu dikembangkan. (Pawirosumarto *et al.*, 2017)
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan objek penelitian pada industri lain seperti perusahaan jasa, makanan, dan lain-lain.
3. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dan dapat digunakan untuk meneliti objek perusahaan lain, agar dapat membantu masalah yang terjadi pada perusahaan yang berkaitan dengan variabel *employee performance*, *work environment*, *leadership style*, dan *organizational culture*.
4. Peneliti menyarankan kepada penelitian selanjutnya untuk memperoleh sampel dengan jumlah responden yang lebih besar dari penelitian ini agar penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.