

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT.

5.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan,, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah:

Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori menurut Sofyan (2013), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

- 1) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (perseron) Unit Induk Wilayah NTT. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh penelitian, dimana teori menyatakan bahwa Budaya Organisasi merupakan segala sesuatu budaya organisasi yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya, misalnya perwarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, ruang gerak, keamanan dan kebisingan. Karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah –ramah dengan orang yang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis.lingkungan yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap lingkungan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kinerja baik dalam bekerja kemudian (2007:142) lingkungan kerja diukur

melalui indikator sebagai berikut (Yuwono dan Khajar, 2005 : 83) yaitu kompetisi yang sehat, pegawai saling menghormati, karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah, suasana kekeluargaan yang ada merupakan kondisi yang terjadi pada suatu lingkungan di tempat kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila semakin tinggi tingkat lingkungan kerja atau semakin baik dengan kinerja karyawan hubungan maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Al Hakim (2021) dengan judul Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

5.3. Implikasi Terapan

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Hal ini berdampak pada pentingnya upaya suatu Lingkungan untuk memperbaiki lingkungan kerja dan budaya organisasi, agar karyawan dapat bekerja dengan dedikasi penuh untuk tempat kerjanya, dalam penelitian ini berupa PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT.

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, baik sehat dalam artian fisik maupun non-fisik dapat dilakukan dengan memperhatikan

indikator-indikator lingkungan kerja, seperti sirkulasi udara, kenyamanan, hubungan sesama rekan kerja, penerangan dan keamanan.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hal tersebut mengharuskan semua elemen yang berada di dalam PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT, yaitu karyawan senantiasa bekerja sama guna meningkatkan budaya organisasi ditempat mereka bekerja saat ini.

Guna menciptakan budaya organisasi yang baik dapat ditinjau dari beberapa indikator, yaitu inovasi dan pengambilan resiko, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, keagresifan dan stabilitas dalam PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pihak PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT diantaranya:

- 1) Berdasarkan rata-rata hitung indikator variabel lingkungan kerja, diketahui indikator tingkat pengetahuan praktis mengenai pekerjaan rutin mendapatkan nilai indeks paling rendah, yaitu 37,8%. Dan indikator tingkat pengetahuan emosional karyawan dalam bekerja mendapatkan nilai indeks paling rendah, yaitu 31,5%. Maka

lingkungan kerja di sekitar PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada suatu instansi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang kariernya berpengaruh terhadap kinerja, yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

- 2) Berdasarkan rata-rata hitung indikator variabel budaya organisasi, diketahui indikator, saya memotivasi karyawan yang lain untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat mendapatkan nilai indeks paling rendah, yaitu 25,9%. Kedepannya diharapkan PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT lebih meningkatkan pengawasan terhadap para karyawannya, dan diharapkan peraturan yang telah dibuat benar-benar dilaksanakan guna menunjang kinerja karyawan yang lebih baik.
- 3) PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT dapat memperbaiki kualitas lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun non-fisik dengan meningkatkan kesadaran para karyawan untuk selalu menjaga kebersihan lingkungan dan menjaga hubungan baik sesama karyawan.
- 4) PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT hendaknya secara bersama-sama menciptakan budaya organisasi yang lebih baik, dan mempertahankannya guna meningkatkan kinerja karyawan. .

- 5) Diharapkan kedepannya kinerja karyawan lebih ditingkatkan lagi demi memberikan pengaruh signifikan pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT.
- 6) Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.