

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasannya telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel karakteristik pekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perum bulog kanwil nusa tenggara timur.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perum bulog kanwil nusa tenggara timur.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perum bulog kanwil nusa tenggara timur.

#### **5.2. Implikasi Teoritis**

Berikut ini dijelaskan implikasi teoritis dalam penelitian ini berdasarkan kerangka dasar penelitian:

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerja, beban kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Konsumen Untuk mengetahui hubungan kreativitas terhadap kinerja karyawan menurut Menurut Rahmadalena (2020) karakteristik pekerjaan adalah penilaian seseorang terhadap apa yang dilakukan dalam pekerjaan untuk menunjang peningkatan kinerja yang terdiri dari bentuk pekerjaan, wewenang, dan kondisi yang

melekat dalam setiap pekerjaan yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan yang semakin tinggi. Menurut Hackman & Oldham (2005) tentang Model Karakteristik Pekerjaan menjelaskan bahwa individu dan kontekstual serta konsep "*job crafting*" menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang efektif harus mempertimbangkan kebutuhan dan preferensi karyawan serta menyediakan peluang bagi mereka untuk membentuk pekerjaan mereka dengan cara yang bermakna. Hasil penelitian saya berpengaruh signifikan antar karakteristik pekerja dengan kinerja karyawan pada perum bulog kanwil nusa tenggara timur mendukung teori dari Rahmadalena (2020) dan Menurut Hackman & Oldham (2005) dan juga memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Aulliya (2022), dengan judul penelitian: Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak – Otak Cv. Kembar Jaya) yang menyatakan bahwa kakarakteristik pekerja berpengaruh positif terhadap kepuasan konsumen.

Menurut Suwatno & Donni, (2018) beban kerja dapat diubah-ubah dapat dinaikan atau diturunkan, tujuan pengubahan ini agar pegawai mempunyai penghayatan bahwa telah terjadi kesesuaian antara tuntutan dan kemampuan, beban kerja yang dirasakan seorang pegawai dapat merupakan sumber stress. Sehingga HRD perum bulog sangat tau bahwa beban kerja yang diberikan dapat berubah-ubah.. Hal ini terjadi karena beban kerja yang diberikan dapat naik dan turun sesuai dengan kondisi lapangan, masalah ekonomi, gagal panen, dll. Hasil penelitian saya berpengaruh signifikan antar

beban kerja dengan kepuasan kinerja karyawan perum bulog kanwil nusa tenggara timur dan memperkuat penelitian terdahulu dari Sri Muji Astuti (2021).

Menurut Bukhari & Pasaribu, (2019) lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada. Lingkungan kerja dan fasilitas-fasilitas penunjang pekerja dalam melaksanakan tugas sangat baik di karenakan hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dibuktikan dengan Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memfasilitasi komunikasi dan kerjasama yang efektif antar karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat mengurangi tingkat stres dan absensi karyawan. Sehingga hasil penelitian sejalan dengan teori dari Bukhari & Pasaribu, (2019) tentang dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan juga sejalan dengan penelitian terdahulu dari Sri Muji Astuti (2021), dengan judul penelitian: Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Wijaya Cilacap.

### **5.3. Implikasi Terapan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas pada bagian-bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Pihak Perum Bulog Kanwil Nusa Tenggara Timur
  - Meningkatkan variasi dan kompleksitas pekerjaan: Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih beragam kepada karyawan, serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru.
  - Memberikan otonomi dan kontrol yang lebih besar kepada karyawan: Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kepada karyawan kebebasan untuk membuat keputusan tentang cara mereka menyelesaikan pekerjaan mereka, dan memberikan mereka lebih banyak kontrol atas lingkungan kerja mereka.
  - Meminimalkan stres kerja: Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan sumber daya dan dukungan yang diperlukan kepada karyawan, serta dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif.
  - Meningkatkan kualitas lingkungan kerja: Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa lingkungan kerja bersih, aman, dan sehat.
  - Membangun budaya perusahaan yang positif: Hal ini dapat dilakukan dengan mempromosikan nilai-nilai seperti komunikasi yang terbuka, rasa hormat, dan kerjasama.

- Mendorong keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi: Hal ini dapat dilakukan dengan menawarkan program dan kebijakan yang fleksibel, seperti jam kerja yang fleksibel dan cuti berbayar.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya, agar melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lainnya yang tidak dapat diteliti oleh penulis.