

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil uji hipotesis dan pembahasan penelitian dari pengaruh Lingkungan , Lingkungan kerja, dan Budaya kerja terhadap Kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t Nilai dari thitung variabel Budaya kerja menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $18,84 > 1,685$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_1 budaya kerja bepengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji Nilai dari t_{hitung} variabel Lingkungan kerja menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,908 > 1,685$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_2 lingkunga kerja bepengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji Nilai dari t_{hitung} variabel Disiplin kerja menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,542 > 1,685$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_3 disiplin kerja bepengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil uji F terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja provinsi Lampung.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, maka penulis memberikan saran kepada :

5.2.1. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

1. Penguatan Budaya Kerja: Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung perlu terus menginternalisasikan nilai-nilai organisasi melalui Lingkungan, sosialisasi, dan teladan dari pimpinan agar seluruh pegawai memiliki pemahaman yang sama tentang visi, misi, dan etika kerja.
2. Perbaikan Lingkungan Kerja: Penyediaan fasilitas kerja yang memadai, penataan ruang kerja yang ergonomis, serta penguatan hubungan interpersonal perlu menjadi prioritas untuk menjaga kenyamanan dan meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Peningkatan Disiplin Kerja: Perlu adanya sistem monitoring dan evaluasi disiplin yang berbasis data, diiringi dengan pemberian penghargaan bagi pegawai yang memiliki disiplin tinggi serta pembinaan bagi yang melanggar aturan.

5.2.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai Berikut :

1. Variabel yang perlu mendapat perhatian untuk Budaya kerja pernyataan 8 “Saya merasa bekerja sama dalam tim lebih efektif dibanding bekerja sendiri“, Pimpinan harus lebih memperhatikan terkait kerjasama antar tim harus lebih diperkuat disiplin waktu, keterbukaan komunikasi, kolaborasi, dan tanggung jawab.
2. Variabel yang perlu mendapat perhatian untuk Lingkungan kerja pernyataan 2 “Suhu dan ventilasi di tempat kerja terasa nyaman selama jam kerja. Pimpinan harus Memastikan ventilasi udara memadai dengan menambah jendela, exhaust fan, atau sistem sirkulasi udara agar udara segar masuk dan udara panas keluar.

3. Variabel yang perlu mendapat perhatian untuk Disiplin kerja pernyataan 3 “Saya jarang terlambat menghadiri rapat atau kegiatan kerja lainnya” Pimpinan perlu membuat standar kehadiran, jam kerja, tenggat waktu, dan prosedur kerja yang tertulis dan mudah dipahami semua pegawai dan setiap pegawai diberi sosialisasi awal agar tidak ada alasan ketidaktahuan.
4. Variabel yang perlu mendapat perhatian untuk Kinerja pernyataan 3 “Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.” Pimpinan perlu memperhatikan terkait beban kerja yang diberikan supaya pekerjaan bias di selesaikan tepat waktu.