

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Bertitik tolak dari permasalahan, hipotesis, pembahasan dan analisis dalam penelitian ini, maka simpulan yang dapat dikemukakan adalah :

- 1) Pada pelaksanaan lingkungan kerja non fisik berada pada kriteria baik dengan nilai skor jawaban responden sebesar 4982 berada di antara interval 4556 – 5628, hal ini diketahui dari dimensi Lingkungan kerja temporer dan Lingkungan kerja psikologis berada pada kriteria baik. Namun demikian masih terdapat indikator yang cukup baik seperti tingkat kesalahan, tingkat kesederhanaan, tingkat kerumitan pekerjaan, dan tingkat kecukupan istirahat.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kinerja karyawan berada dalam kategori baik dengan nilai skor jawaban responden sebesar 4902 berada di antara interval 4556 – 5628. Ini artinya bahwa kinerja karyawan sudah baik, hal ini terlihat dari semua dimensi seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, dan pelaksana tugas berada pada kriteria yang baik. Namun demikian, masih terdapat indikator yang berada pada kriteria cukup seperti tingkat jumlah kesalahan dan tingkat keterlambatan masuk kerja.
- 3) Terdapat pengaruh yang cukup kuat dan signifikan yaitu sebesar 26,5% antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan. Artinya Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable lingkungan kerja non fisik sebesar 26,5% dan sisanya 74,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik, masih ditemukan beberapa indikator yang dinilai cukup diantaranya mengenai tingkat kesalahan dalam bekerja, tingkat kesederhanaan pekerjaan, dan kecukupan waktu istirahat, tingkat semangat setelah istirahat terbilang masih sedang dan memiliki skor terendah maka perusahaan disarankan (1) memberikan pelatihan kepada karyawan (2) memberikan tantangan yang tinggi kepada karyawan dalam memberi tugas (3) memberikan waktu istirahat yang cukup kepada karyawan dalam menjalankan tugas setelah diberikan istirahat yang cukup maka karyawan akan bersemangat kembali dalam menjalankan tugas.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, semua dimensi sudah berada pada kriteri yang baik, namun masih terdapat indikator yang dinilai cukup yaitu jumlah kesalahan dalam menjalankan tugas dan keterlambatan masuk kerja oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan agar kinerja karyawan tidak menurun. Maka saran peneliti yaitu perusahaan harus (1) memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan mengerti dan memahami tugas yang telah diberikan oleh atasan (2) memberikan sanksi atau teguran kepada karyawan yang telat hadir dalam bekerja agar karyawan dapat disiplin dalam waktu masuk jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
3. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan lagi karena lingkungan kerja non fisik sangat membantu karyawan dalam mencapai kinerja. Selain itu, masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja.