

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti berikut:

1. Atasan memberikan pelatihan dengan membagi sistem pelatihan pada setiap anggota, maka dari itu pelatihan mempengaruhi kinerja.
2. Anggota mampu berkonsentrasi dengan baik jika jauh dari kebisingan dan dilengkapi dengan pencahayaan yang baik pula agar mampu menyelesaikan pekerjaannya, maka dari itu lingkungan mempengaruhi kinerja.
3. Para anggota selalu datang ke tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi, maka disiplin kerja mempengaruhi kinerja.
4. Pengalaman kerja anggota semakin hari semakin baik dalam menjelaskan setiap pekerjaan dan dalam instansi rekan kerja saling membantu satu sama lain di dukung dengan fasilitas yang memadai, maka kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.
5. Kebijakan yang dibuat oleh organisasi telah baik dengan menempatkan para anggota sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Selain itu juga, atasan selalu memberikan arahan yang jelas sehingga para anggota mampu mencapai target yang telah dibuat oleh organisasi tersebut.
6. Secara langsung kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, kinerja akan tinggi apabila lingkungan kerja ditingkatkan melalui kepuasan kerja dengan memperhatikan lingkungan fisik dan non-fisik yang mempengaruhinya.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang mungkin berguna untuk dipertimbangkan oleh perusahaan atau organisasi di masa mendatang.:

1. Materi yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh para anggota, maka diperlukan penyampaian materi yang mudah untuk dimengerti oleh para anggota.
2. Beberapa ruang kerja para anggota masih belum memiliki suhu udara yang nyaman dan memiliki perbedaan dengan ruangan lainnya. Maka dari itu penyediaan suhu udara harus disediakan di setiap ruangan.
3. Terlihat beberapa anggota masih belum memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya seperti telat melaksanakan apel pagi, maka dari itu punishment diberikan agar para anggota merasa jera atas tingkat disiplin.
4. Tidak setiap atasan memberikan arahan pada saat anggota melaksanakan tugas, oleh karena itu pemberian pengawasan harus lebih diperhatikan.
5. Arahan yang atasan berikan kepada para anggota tidak mampu membuat target kerja dapat tercapai, maka hal tersebut memerlukan perhatian khusus agar target kerja dapat tercapai.
6. Kepuasan kerja memediasi pelatihan terhadap kinerja mendapatkan hasil yang lebih kecil dari variabel lainnya, artinya harus adanya perubahan sistem pelatihan offline menjadi online.

