

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari tujuan dan pembahasan yaitu mengetahui pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SCUTO Bekasi. Maka dapat di ambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ketika budaya kerja ada mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa Lingkungan Kerja berepengaruh positif dan signifikan secara parsial. Artinya bahwa ketika lingkungan kerja ada mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan .
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Budaya kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya bahwa ketika budaya kerja dan lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

5.2 Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, penelitian ini di harapkan dapat membawa berbagai manfaat bagi pemangku kepentingan khususnya semua pihak di PT. SCUTO Bekasi yang tindakan pengelolaanya dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bagi Manajemen

Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan PT. SCUTO Bekasi. Sehingga saran terhadap PT. SCUTO Bekasi, perlu ditingkatkan atau diperbaiki untuk masing-masing variabel pernyataan yang hasil

analisisnya dinilai kurang baik seperti pada variabel lingkungan kerja untuk pernyataan yang menyangkut fasilitas yang ada ditempat kerja (ruang kerja, ventilasi udara, dan perangkat komputer) perlu ditinjau atau diperhatikan lebih lanjut agar memberikan perubahan yang sangat baik bagi kinerja karyawan, dalam artian bahwa fasilitas seperti ruang kerja , ventilasi udara dan perangkat komputer belum terpenuhi dengan baik sesuai keinginan karyawan.

Saran terhadap variabel budaya kerja hal ini dapat diperhatikan oleh pihak atasan maupun karyawan lainnya dengan tujuan setiap karyawan selalu tanggap dalam hal menyelesaikan setiap pekerjaan agar tidak terjadi kendala atau tidak menghambat proses pekerjaan selama di kantor.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian sejenis sebaiknya menambahkan variabel independent baru yang belum dimasukan dalam penelitian ini , misalnya kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan. Selain itu diharapkan untuk melakukan studi kasus penelitian yang berbeda untuk mengetahui faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kinerja di perusahaan yang berbeda