

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terkait pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. TAM Property Group, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. TAM Property Group. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t -hitung yang lebih besar dari t -tabel dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat yang ditetapkan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Fasilitas yang memadai, pencahayaan yang baik, kebisingan, dan sirkulasi udara yang lancar adalah contoh elemen fisik yang mendukung kinerja. Di sisi lain, aspek nonfisik seperti hubungan yang harmonis antar karyawan, komunikasi yang efektif, dan budaya kerja kolaboratif juga memainkan peran penting.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. TAM Property Group, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t -hitung yang lebih besar dari t -tabel dan p -value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan. Budaya organisasi yang kuat, dengan nilai-nilai seperti kerja sama, inovasi, dan tanggung jawab, mampu meningkatkan

motivasi dan kinerja karyawan, serta memperjelas harapan dan komitmen mereka terhadap visi dan misi perusahaan.

3. Secara simultan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini bersama-sama memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Hasil ini menegaskan pentingnya antara lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi yang kuat untuk menciptakan kinerja yang optimal.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. PT. TAM Property Group perlu memperhatikan aspek fisik dari lingkungan kerja, Aspek fisik meliputi fasilitas yang ada di tempat kerja, seperti pencahayaan yang memadai, kebersihan ruang kerja, dan Pemasangan Penyerap Suara untuk mengurangi gangguan suara, terutama di area yang terpengaruh proyek pembangunan. Dengan meningkatkan kualitas lingkungan fisik ini, perusahaan dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memperkuat budaya organisasi dengan mencakup nilai-nilai utama seperti kerja sama, komunikasi yang baik, dan tanggung jawab. Upaya ini bisa dilakukan melalui program pelatihan yang menekankan pentingnya nilai-nilai tersebut, serta seminar dan workshop yang mendalam mengenai pengembangan karyawan. Selain itu,

penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan akan semakin memperkuat budaya tersebut. Pemimpin yang memiliki visi jelas akan memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih dan menciptakan Budaya Organisasi yang lebih produktif dan harmonis.

3. Perusahaan harus fokus pada perbaikan lingkungan kerja yang mendukung budaya organisasi dan kualitas pekerjaan. Dengan memberikan umpan balik yang membangun dan mendengarkan masukan dari karyawan, mereka akan merasa dihargai, termotivasi, dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan yang mendukung Karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja, mempercepat inovasi, serta siap menghadapi tantangan kedepan dengan lebih baik.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Lain

1. Peneliti lain disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki generalisasi yang lebih baik. Hal ini dapat dilakukan dengan memilih populasi yang lebih luas atau memperluas cakupan penelitian ke perusahaan lain dengan karakteristik yang serupa.
2. Melakukan Penelitian di Berbagai Sektor: Untuk meningkatkan generalisasi hasil, penelitian serupa dapat dilakukan pada perusahaan di sektor lain atau wilayah geografis yang berbeda. Hal ini penting untuk mengetahui apakah hubungan antara lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan berlaku secara universal atau terdapat perbedaan kontekstual.
3. Selain menggunakan metode kuantitatif, penelitian mendatang dapat memanfaatkan pendekatan kualitatif untuk mendalami pengalaman dan

persepsi karyawan terkait pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja mereka. Pendekatan campuran (*mixed-method*) juga dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mempengaruhi hasil penelitian, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan hanya di PT. TAM Property Group, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya berlaku untuk organisasi lain dengan karakteristik, budaya, atau sektor bisnis yang berbeda.
2. Penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, atau situasi pasar yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung.