

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan di perusahaan tersebut.
2. Karakteristik individu juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur. Artinya, karakteristik individu memiliki kontribusi yang penting dalam mempengaruhi pencapaian hasil kerja. Karakteristik individu yang kuat, seperti motivasi kerja yang tinggi, keterampilan yang memadai, dan kepribadian yang positif, akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien.
3. Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan angka yang sangat tinggi dengan tingkat signifikansi yang sangat rendah. Pengaruh dari kedua faktor ini terhadap kinerja karyawan tergolong sangat kuat, dengan proporsi yang sangat besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. Lingkungan kerja fisik merupakan segala keadaan berbentuk fisik yang ada di sekeliling tempat kerja yang bisa memberikan dampak pada karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Perusahaan perlu terus mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, misalnya dengan meningkatkan fasilitas kerja, menjaga hubungan antar karyawan, serta menyediakan pelatihan untuk menciptakan budaya kerja yang positif.
2. Perusahaan dapat mengadakan pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, memberikan penghargaan atas pencapaian individu, dan menciptakan program pengembangan karir untuk memotivasi karyawan.
3. Meskipun lingkungan kerja dan karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja, seperti gaya kepemimpinan, kebijakan perusahaan, dan keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*).

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian di masa mendatang dapat mempertimbangkan variabel lain, seperti budaya organisasi, kompensasi, inovasi teknologi atau faktor-faktor lain untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

2. Menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed-methods untuk melengkapi hasil kuantitatif, sehingga memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan antar variabel.
3. Penelitian di masa depan dapat dilakukan secara longitudinal untuk memahami bagaimana hubungan antar variabel berkembang seiring waktu dan dalam berbagai situasi bisnis.

5.3 Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan karakteristik individu, yang menjelaskan 83.7% dari variabilitas kinerja karyawan. Sisanya 16.3% mungkin dipengaruhi oleh faktor lain, seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, atau gaya kepemimpinan, yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.
2. Penelitian dilakukan pada waktu tertentu, sehingga mungkin tidak mencerminkan dinamika yang terjadi dalam jangka panjang.
3. Jumlah sampel yang digunakan hanya 50 mungkin belum mencukupi untuk mewakili populasi secara keseluruhan.