

## BAB V

### PENUTUP

Dari hasil analisis data yang peneliti lakukan dan uraian dalam bab diatas sesuai dengan pengajuan hipotesis, maka dalam bab ini akan diambil kesimpulan dan saran.

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hipotesis yang diajukan, dan dari analisis data yang dilakukan oleh peneliti maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bravo Sekuriti Indonesia Unit PLTU Tanjung Jati B Jepara. Lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diketahui dari perhitungan dengan program SPSS yang diperoleh  $t_{hitung} = 5,572 > t_{tabel} = 1,659$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Human Relation* terhadap kinerja karyawan PT. Bravo Sekuriti Indonesia Unit PLTU Tanjung Jati B Jepara. Hasil ini diketahui dari perhitungan dengan program SPSS yang diperoleh  $t_{hitung} = 3,895 > t_{tabel} = 1,659$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bravo Sekuriti Indonesia Unit PLTU Tanjung Jati B Jepara. Hasil ini diketahui dari perhitungan dengan program SPSS yang diperoleh  $t_{hitung} = 2,685 > t_{tabel} = 1,659$  dan nilai signifikan  $0,008 < 0,05$ .

4. Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bravo Sekuriti Indonesia Unit PLTU Tanjung Jati B Jepara. Hasil ini diketahui dari nilai  $F_{hitung} = 164,236 > F_{tabel} = 2,69$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

## 5.2. Saran

Berdasarkan analisis di PT. Bravo Sekuriti Indonesia Unit PLTU Tanjung Jati B Jepara dapatlah kiranya penulis memberikan saran kepada jajaran manajemen PT. Bravo Sekuriti Indonesia Unit PLTU Tanjung Jati B Jepara:

1. Kondisi lingkungan kerja, merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja, untuk itu sebaiknya pimpinan meningkatkan aspek lingkungan kerja fisik sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan. Aspek-aspek lingkungan kerja fisik tersebut meliputi kebersihan tempat kerja, penerangan yang nyaman, dan sirkulasi udara yang lancar.
2. Pimpinan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kebijakan yang berhubungan dengan *human relationship*, sehingga komunikasi antar karyawan lebih harmonis. Aspek-aspek *human relationship* tersebut meliputi komunikasi yang baik antar karyawan, dukungan antar karyawan dan hubungan yang baik antar rekan kerja maupun dengan atasan.
3. Pimpinan perusahaan lebih memperhatikan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan lebih maksimal. Aspek-aspek disiplin kerja tersebut meliputi masuk dan pulang kerja tepat waktu, tanggung jawab yang tinggi, memberikan ijin ketika tidak masuk kerja.

4. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti dengan kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan dan etos kerja.