

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Lingkungan Kerja Fisik (X1)* dan *Lingkungan kerja non fisik (X2)* berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Indomarco Adi Prima. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $54,338 > F$ tabel 3,13. Persamaan pada regresi linier berganda : $Y = 6.448 + 0,128X1 + 0,127X2 + 1.444$ dan koefisien determinasi sebesar 61,9%
2. Uji t (parsial) diketahui variabel *Lingkungan Kerja Fisik (X1)* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Indomarco Adi Prima Madiun. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,595 > t$ tabel 1,99601. Sedangkan *Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Indomarco Adi Prima Madiun. Hal ini dapat diketahui dari hasil nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,486 < 1,99601$.
3. Variabel *Lingkungan Kerja Fisik (X1)* berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Adi Prima Madiun.

B. Saran.

1. *Lingkungan kerja fisik* Pada perusahaan PT.Indomarco Adi Prima Madiun sudah baik, perusahaan sudah menerapkan standard lingkungan kerja yang memadai dan mendukung karyawan dalam bekerja, namun ada beberapa hal yang sebaiknya ditingkatkan dalam *lingkungan kerja fisik* seperti dekorasi ruangan kerja agar dalam menjalankan tugasnya karyawan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja, hal itu sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan perusahaan, lalu tata letak peralatan bekerja juga sebaiknya dibenahi dengan pemberian nomor alat kerja dan memberikan tempat tersendiri untuk masing masing alat kerja agar lebih memudahkan karyawan dalam melakukan kegiatan bekerja .
2. Untuk perusahaan PT. Indomarco Adi Prima Madiun alangkah baiknya bisa menjaga dan mempertahankan kualitas lingkungan kerjanya lalu meningkatkan kesolidan hubungan antar sesama rekan kerja , karena lingkungan kerja dan hubungan antar sesama rekan kerja sangat berpengaruh terhadap performa dari kinerja karyawan itu sendiri, maka sebisa mungkin perusahaan menjaga dan meminimalisir konflik serta meningkatkan kualitas dalam lingkungan kerja dari tahun

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

ke tahun, hal itu diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak dari hal tersebut juga bisa memajukan perusahaan.

3. saran untuk penelitian selanjutnya mungkin mempertimbangkan untuk menambahkan variabel yang lainnya agar bisa menjadi bahan untuk penelitian selanjutnya.



Daftar Pustaka

(Chandra & Priyono ,2016)The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya.

(Ingsiyah, Dkk ,2020).Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah

(Lestary, Harmon 2017.Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Ramalakshmi, DKK,2020).Precedence of Work Environment Factors Influencing Employee Performance: A RIDIT Approach.

(Rorong 2016)The Impact Of Physical Work Environment Toward Employee Performance At Pt. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office

(Triastuti ,DKK (2018).Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda JayaKERJA

(Yuliantari, Prasasti ,2020).Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta

Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.

Riau: Zanafa Publishing

Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Bahri, Syaiful. 2018. *Metode Penelitian Bisnis-Lengkap Dengan Teknik Pengolahan*

Data SPSS. Yogyakarta: ANDI

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Eka I. L. K Lewa & Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero)

Daerah Operasi Hulu Bagian Barat, Cirebon. *Jurnal Kajian Bisnis dan*

Manajemen, 2(3). 129-140

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*

Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*

(Edisi 8). *Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas

Diponegoro

IN PT DWIGUNATAMA BEKASI, INDONESIA.

Khoiri, Moh Mujib. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas

Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

Melanie, Ella. 2014. Pengaruh Penempatan Pegawai, Lingkungan Kerja Dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Pelaksanaan Jalan Nasional II Sumatera Barat. *Tesis*. Padang: Program Pasca

Sarjana Magister Manajemen Universitas Putera Indonesia “YPTK” Padang.

