

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan non fisik dengan kinerja pada karyawan *Dazzle Accessories* Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan *Dazzle Accessories* Yogyakarta, maka kinerja pada karyawan *Dazzle Accessories* Yogyakarta akan cenderung tinggi, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan *Dazzle Accessories* Yogyakarta maka semakin rendah kinerja pada karyawan *Dazzle Accessories* Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi subjek penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan subjek yang menjadi bagian dalam penelitian ini agar mempertahankan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerjanya. Subjek yang memiliki kinerja yang tinggi diharapkan mempertahankan hasil kerja yang baik, perilaku kerja, dan juga sifat pribadi. Sedangkan subjek dalam penelitian ini yang memiliki kinerja yang sedang dan rendah dapat ditingkatkan kembali

kinerjanya. Beberapa cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan aspek kinerja seperti aspek hasil kerja dengan cara meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan. Sedangkan aspek perilaku kerja dapat ditingkatkan kembali dengan disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerjasama, komitmen terhadap tugas, ramah pada pelanggan, dll.

Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta kemampuan untuk membuat alternatif solusi demi memperlancar pekerjaan, agar dapat menghasilkan kinerja tinggi. Pada aspek sifat pribadi, subjek dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, kesabaran yang merupakan kemampuan menunggu, bertahan, atau menghindari respon buruk dalam bekerja untuk beberapa saat sampai dapat merasa tenang dan pikiran dapat berfungsi kembali dengan baik, serta kejujuran dalam bekerja.

2. Saran kepada atasan

Untuk atasan atau pimpinan, disarankan agar lebih memperhatikan setiap karyawan dan dapat menjalin hubungan kerja yang baik dengan bawahan. Hal ini penting agar bawahan merasa diperhatikan dan dipedulikan oleh atasan sehingga mereka dapat lebih termotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atasan sebaiknya melakukan sharing secara rutin dengan setiap karyawan untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi oleh mereka.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

a. Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan dan adanya keterbatasan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk lebih menekankan teori tentang lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan dengan lebih detail. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan, di mana penyebaran kuesioner dilakukan secara online sehingga peneliti tidak dapat memastikan bahwa karyawan menjawab kuesioner dengan sungguh-sungguh atau sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk faktor-faktor yang berasal dari karyawan itu sendiri, lingkungan keluarga, lingkungan tempat kerja, dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan pengendalian terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja, sehingga penelitian memiliki dasar teori yang lebih kuat. Selain itu, peneliti lain juga perlu memperbaiki proses pembuatan skala dan lebih mengontrol karyawan dalam pengisian skala tersebut. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh sesuai dengan fenomena yang sebenarnya dan terhindar dari bias "*faking good*" (usaha karyawan untuk memberikan respons yang dianggap positif tanpa mencerminkan keadaan sebenarnya).