

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Hal ini berarti bahwa variabel independent dan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat dan pengaruhnya positif.
5. Variabel yang paling berpengaruh atau dominan terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan

variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan disiplin kerja dan budaya organisasi.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini telah di upayakan semaksimal mungkin, tetapi masih ada keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu:

1. Penelitian ini dilakukan hanya untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, sehingga tidak diketahui pengaruh variabel lainnya.
2. Peneliti hanya bisa melakukan wawancara langsung kepada dua staff pegawai saja tidak bisa mendapatkan informasi secara pribadi-pribadi satu persatu karyawannya karena mengingat keterbatasan waktu yang ada.
3. Pertanyaan kuesioner pada variabel kinerja hanya tertuju kepada karyawan saja yang berarti masih bersifat subyektif.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat diantaranya:

1. Bagi Instansi

- a. Terkait dengan lingkungan kerja diharapkan pimpinan dan karyawan dapat memperhatikan faktor – faktor yang membuat karyawan merasa tidak aman dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat menurunkan rasa takut karyawan dalam bekerja sehingga diharapkan kinerja karyawan terus meningkat.
- b. Terkait dengan disiplin kerja pimpinan dan seluruh karyawan disarankan untuk melaksanakan, menjaga dan mempertahankan peraturan dan ketentuan yang sudah ada sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.
- c. Terkait dengan budaya organisasi, diharapkan lebih menjaga orientasi tim antara atasan dan bawahan, diharapkan nilai-nilai didalam organisasi tetap diterapkan dengan baik agar tujuan bersama bisa maksimal tercapainya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi sebesar

53,3%, sehingga masih ada 46,7% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variable yang diteliti.

- b. Peneliti selanjutnya dapat menganalisa faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Misalnya pendidikan, pengetahuan, kepemimpinan, motivasi, pelatihan, kompensasi, dan lain - lain. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain dalam meneliti variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam dari pada angket yang jawabanya telah tersedia. Hal ini diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.

