

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0.650 ( $p = 0.000$ ), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *employee engagement* pada karyawan CV. Busana Mandiri Yogyakarta. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa subjek yang memperspsikan positif terhadap lingkungan kerja fisik maka akan merasakan bahwa tata letak peralatan memudahkan subjek mengambil barang, suhu ruangan terasa sejuk, dan menilai bahwa tingkat keteranagn pencahayaan sesuai dengan penglihatannya, sehingga subjek lebih *engaged* dengan fokus dalam menjalani pekerjaan, lebih teliti, semangat dalam bekerja, antusias menyelesaikan barang lebih dari target yang ditetapkan, dan menunjukkan hasil kerja yang berkualitas.

Sebaliknya, subjek yang memperspsikan negatif terhadap lingkungan kerja fisik maka akan merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja seperti fasilitas istirahat yang terlalu sempit, ruangan kerja yang terasa pengap, penataan peralatan kantor yang tidak sesuai partisi, peralatan kerja yang sudah tidak layak namun tetap digunakan, dan pencahayaan yang terlalu gelap. Kondisi tersebut membuat subjek menunjukkan tingkat *disengaged* dengan menampilkan beberapa perilaku kontraproduktif seperti menarik diri dari organisasi, memiliki tingkat absensi yang tinggi, sulit disiplin dalam bekerja, keinginan untuk meninggalkan organisasi,

memiliki dampak pada kualitas produksi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel persepsi lingkungan kerja memberikan sumbangan efektif terhadap variabel *employee engagement* sebesar 42.2% terhadap variabel *employee engagement* dan sisanya 57.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu faktor kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan *teamwork* (kelompok kerja).

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

### 1. Bagi subjek

Bagi subjek, agar dapat meningkatkan tingkat *employee engagement*-nya maka perlu meningkatkan persepsi terhadap lingkungan kerja fisik yaitu dengan cara memandang bahwa lingkungan yang diberikan perusahaan sudah memadai seperti ruang istirahat jika merasa terlalu sempit sebaiknya subjek istirahat di luar ruangan, sebaiknya subjek berinisiatif menata peralatan kerja yang dibutuhkan agar memudahkan untuk menggunakannya, dan jika tempat kerja terlalu panas subjek bisa membuka jendela maupun pintu kantor dengan selebar-lebarnya atau membawa kipas kecil yang menggunakan baterai untuk ditaruh di meja tempat kerjanya karena setiap karyawan memiliki penilaian yang berbeda terhadap suhu maupun sirkulasi ruangan., sehingga membuat subjek lebih *engaged* karena nyaman dan fokus dalam bekerja untuk mencapai hasil melebihi target yang ditetapkan dengan kualitas yang baik.

## 2. Bagi CV. Busana Mandiri Yogyakarta

Bagi CV. Busana Mandiri Yogyakarta diharapkan lebih memahami dan memperhatikan tingkat *employee engagement* karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan *employee engagement* melalui peran yang diberikan dari persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerja fisik yaitu dengan memberikan fasilitas ruang istirahat yang lebih luas, memperbaiki suhu ruangan agar terasa sejuk, mengatur pencahayaan agar tidak terlalu gelap, dan mengatur tata letak peralatan kerja agar memudahkan dalam mengambil maupun menaruh barang. Oleh karena itu, jika perusahaan memberikan lingkungan kerja fisik yang baik maka membuat karyawan lebih *engaged* dengan antusias dalam bekerja walaupun mendapat tugas sesulit apapun, berdedikasi tinggi, sulit melepaskan diri dari pekerjaannya, dan perusahaan lebih cepat mencapai tujuan yaitu karyawan akan menghasilkan target yang lebih banyak serta berkualitas sehingga perusahaan mampu bersaing dengan kompetitor lainnya karena memiliki sumber daya manusia yang *engaged*.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan *teamwork* (kelompok kerja).