

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan, sebagai berikut:

**a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Perguruan Tinggi di Yogyakarta.**

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Disimpulkan semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah atau buruk lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan rendah. (H1: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hipotesis diterima).

**b. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Perguruan Tinggi di Yogyakarta.**

Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu  $0,039 < 0,05$ . Disimpulkan bahwa tingkat komunikasi organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, demikian sebaliknya semakin rendah atau buruk komunikasi organisasi maka kinerja karyawan akan rendah. (H2: Komunikasi Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hipotesis diterima).

**c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Perguruan Tinggi di Yogyakarta.**

Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan signifikansi

sebesar  $0,000 < 0,05$ . Disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan tingkat komunikasi organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, demikian sebaliknya. (H3: Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, hipotesis diterima).

**d. Pengaruh variabel yang paling dominan antara variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perguruan Tinggi di Yogyakarta.**

Berdasarkan analisis diatas dapat diketahui pengaruh paling dominan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah pengaruh variabel lingkungan kerja karena koefisien betanya (*Standardized Coefficients*) paling besar yaitu 0,512 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , dibandingkan dengan variabel komunikasi organisasi yaitu 0,282 dengan signifikan  $0,039 < 0,05$ .

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran bagi Perusahaan**

Dari hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa saran yang bertujuan untuk menunjang tercapainya kinerja karyawan yang lebih optimal, diantaranya sebagai berikut:

- a. Dalam menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja pada perguruan tinggi di masa mendatang disarankan hendaknya karyawan *outsourcing* pada perguruan tinggi dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dengan cara penyesuaian beban kerja yang merata, sikap saling peduli, menjaga serta menjalin hubungan baik antar sesama karyawan khususnya rekan satu unit dan juga kepada pimpinan.
- b. Diadakan pelatihan rutin yang berkaitan dengan komunikasi organisasi, misalnya: pelatihan mengenai jalur komunikasi antar karyawan sesuai dengan

struktur organisasi yang ada, baik itu komunikasi antar divisi maupun komunikasi lintas divisi.

- c. Memberikan motivasi karyawan melalui beberapa kegiatan kantor yang menarik, yang tujuannya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

### **5.2.2 Saran bagi Peneliti selanjutnya**

Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mengevaluasi pertanyaan-pertanyaan yang ada didalam kuesioner agar dapat mewakili secara tepat variabel yang hendak diukur, serta dapat melanjutkan penelitian dengan menggunakan metode penelitian 360 derajat agar mendapatkan hasil yang lebih akurat.