

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut ;

1. Hasil statistic menunjukkan bahwa shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Tambak Sumur desa Genting Juar, sehingga dapat diketahui bahwa shift kerja yang teratur dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2 Hasil statistic menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maju Tambak Sumur desa Genting Juar, sehingga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan
- 3 Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa shift kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan PT Maju Tambak Sumur desa Genting Juar.

5.2 Saran

Dari kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan, antara lain sebagai berikut :

1. Pada variabel shift kerja, pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah “Jika saya punya pilihan saya akan memilih jam kerja (shift) yang berbeda” dengan nilai rata-rata 4,53 maka disarankan perusahaan sebaiknya mempertimbangkan fleksibilitas dalam penjadwalan shift atau

jam kerja. Pernyataan responden menunjukkan adanya ketidakpuasan atau ketidaknyamanan terhadap jadwal kerja saat ini. Hal ini bisa berdampak pada motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap sistem penjadwalan shift, termasuk dengan memberikan opsi penyesuaian jam kerja (flextime), rotasi shift yang lebih adil, atau mempertimbangkan preferensi individu dalam penjadwalan, terutama bagi karyawan dengan kebutuhan khusus atau tanggung jawab keluarga.

2. Pada variabel lingkungan kerja pernyataan yang mempunyai nilai terendah adalah “Lingkungan ditempat saya bekerja nyaman, jauh dari kebisingan” dengan nilai rata-rata 4,14 maka perusahaan disarankan untuk terus menjaga kebersihan, keteraturan, serta meminimalkan potensi gangguan suara di sekitar area kerja. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi lingkungan kerja dan melibatkan karyawan dalam memberikan masukan, agar suasana kerja yang kondusif tetap terjaga dan mendukung produktivitas.
3. Pada variabel kinerja karyawan pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah “Saya berinisiatif menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan” dengan nilai rata-rata 4,51 maka disarankan untuk perusahaan sebaiknya memberikan apresiasi secara konsisten kepada karyawan yang menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Hal ini dapat berupa pujian langsung dari atasan, penghargaan karyawan berprestasi, atau insentif lainnya. Dengan begitu karyawan akan merasa lebih dihargai dan

termotivasi untuk mempertahankan bahkan meningkatkan semangat kerjanya.

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau beban kerja, agar penelitian menjadi lebih komprehensif.