

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari analisis deskriptif yang sudah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa
 - a. Evaluasi terhadap Lingkungan Kerja di PT Panjunan Cianjur telah dilakukan dengan menggunakan dua indikator utama, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Hasil penilaian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memperoleh skor tertinggi, sementara Lingkungan Kerja Fisik mendapat skor terendah di antara kedua indikator tersebut. Meskipun terdapat perbedaan skor antara kedua indikator, secara keseluruhan variabel Lingkungan Kerja di perusahaan ini berhasil mencapai kategori Baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa PT Panjunan Cianjur telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif, dengan kekuatan utama terletak pada aspek non-fisik, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan dalam aspek fisik lingkungannya.
 - b. Budaya Organisasi di PT Panjunan Cianjur telah dievaluasi menggunakan enam indikator utama: Inovatif memperhitungkan resiko, Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail, Berorientasi pada hasil yang akan dicapai, Berorientasi kepada semua

kepentingan karyawan, Agresif dalam bekerja, dan Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Hasil penilaian menunjukkan bahwa indikator "Inovatif memperhitungkan resiko" memperoleh skor tertinggi, mencerminkan kekuatan utama dalam budaya organisasi perusahaan. Di sisi lain, indikator "Agresif dalam bekerja" mendapat skor terendah, menunjukkan area yang mungkin memerlukan perhatian lebih. Meskipun terdapat variasi dalam skor antar indikator, secara keseluruhan variabel Budaya Organisasi di PT Panjunan Cianjur berhasil mencapai kategori Baik. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah berhasil membangun budaya organisasi yang positif, dengan keunggulan dalam inovasi dan manajemen risiko, namun masih memiliki ruang untuk peningkatan dalam aspek agresivitas kerja.

- c. Retensi Karyawan di PT Panjunan Cianjur telah dievaluasi menggunakan tiga indikator utama: Pengembangan karir, Waktu bertemu keluarga, dan Waktu kehidupan pribadi. Hasil penilaian menunjukkan bahwa indikator "Pengembangan karir" memperoleh skor tertinggi, mengindikasikan bahwa perusahaan memberikan perhatian besar pada pertumbuhan profesional karyawannya. Di sisi lain, indikator "Waktu kehidupan pribadi" mendapat skor terendah, menunjukkan area yang mungkin memerlukan peningkatan. Meskipun terdapat perbedaan skor antar indikator, secara keseluruhan variabel Retensi Karyawan di PT Panjunan Cianjur berhasil mencapai kategori Baik. Temuan ini mengisyaratkan bahwa perusahaan telah berhasil

menerapkan strategi retensi karyawan yang efektif, dengan keunggulan dalam aspek pengembangan karir, namun masih memiliki ruang untuk perbaikan dalam hal menyeimbangkan waktu kerja dengan kehidupan pribadi karyawan.

2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan di PT Panjunan Cianjur.
3. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Retensi Karyawan di PT Panjunan Cianjur.
4. Secara simultan, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Retensi Karyawan di PT Panjunan Cianjur.

5.2 Saran

Berdasarkan Kesimpulan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Panjunan Cianjur” penelitian mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan dan perusahaan dalam meningkatkan Retensi Karyawan, maka penulis dapat memberikan saran diantaranya:

1. Lingkungan Kerja pada Karyawan di PT. Panjunan Cianjur berada pada klasifikasi baik, dengan indikator terendah yaitu Lingkungan Kerja Fisik. Maka disarankan kepada pihak PT. Panjunan Cianjur melakukan evaluasi mendalam perlu dilakukan untuk mengidentifikasi secara spesifik area-area

yang masih perlu perbaikan. Libatkan karyawan dalam proses ini untuk mendapatkan masukan yang berharga. Kedua, peningkatan fasilitas dan peralatan merupakan kunci utama. Pertimbangkan untuk mengatur ulang tata letak ruang kerja, memperbarui peralatan yang sudah usang, dan menambahkan fasilitas pendukung seperti ruang istirahat atau area rekreasi.

2. Budaya Organisasi pada Karyawan PT. Panjunan Cianjur berada pada klasifikasi baik, dengan indikator terendah yaitu Agresif Dalam Bekerja. Maka disarankan kepada pihak PT. Panjunan Cianjur perusahaan perlu fokus pada beberapa aspek utama. Pertama, menyediakan pelatihan keterampilan dan workshop motivasi dapat membantu karyawan meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Kedua, penetapan target yang jelas serta umpan balik yang teratur dari manajer akan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil lebih tinggi. Selain itu, dukungan manajerial melalui program mentoring dan penghargaan atas pencapaian dapat mendorong semangat agresif secara positif. Menyusun beban kerja yang efektif dan meninjau kebijakan yang ada juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agresivitas yang produktif.
3. Retensi karyawan pada Karyawan PT. Panjunan Cianjur berada pada klasifikasi baik, dengan indikator terendah yaitu Waktu Kehidupan Pribadi. Maka disarankan kepada pihak PT. Panjunan Cianjur perusahaan dapat lebih meningkatkan keseimbangan ini dengan beberapa langkah tambahan. Pertama, memperluas fleksibilitas jadwal kerja dan opsi telecommuting dapat memberikan karyawan lebih banyak kontrol atas waktu mereka.

Kedua, memperkuat kebijakan cuti, termasuk cuti keluarga dan cuti pribadi, akan mendukung kebutuhan individu. Selain itu, menawarkan program kesehatan dan kesejahteraan serta memastikan manajemen proyek yang realistis dapat membantu mengurangi stres. Dengan terus mempromosikan kultur yang menghargai keseimbangan kerja-hidup, perusahaan akan lebih meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.