BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT.Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja pada PT.Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung yang terdiri dari dua indikator yaitu lingkungan kerja fisik termasuk dalam kriteria baik dan lingkungan kerja non fisik termasuk dalam kriteria sangat baik serta lingkungan kerja itu sediri secara keseluruhan berada dalam kriteria baik. Hanya masih ada beberapa hal yang terdapat pada indikator lingkungan kerja fisik yang masih harus diperbaiki yaitu mengenai tata letak peralatan, perlengkapan dan perabotan di ruang kerja serta fentilasi udara yang masih kurang baik dirasakan oleh sebagian besar karyawan.
2. Karakteristik individu karyawan pada PT.Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung yang terdiri dari empat indikator yaitu usia dengan kriteria baik, jenis kelamin dengan kriteria kurang, status dengan kriteria baik, dan masa kerja dengan kriteria baik. Secara umum karakteristik individu itu sendiri berada pada kriteria baik. Hanya masalah perbedaan jenis kelamin yang masih kurang dapat diminimalisasi dalam hasil kerja.

3. Kinerja karyawan PT.Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung yang terdiri dari empat indikator yaitu kualitas kerja memiliki berada dalam kriteria baik, kuantitas kerja berada dalam kriteria baik, tanggungjawab yang berada pada kriteria kurang, dan sikap berada pada kriteria kurang. Sedangkan secara umum kinerja karyawan itu sendiri berada dalam kriteria tinggi, namun demikian masih ada hal yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan yaitu mengenai tingkat kesalahan dalam kerja masih cukup besar serta kurangnya tanggungjawab dan sikap kerja yang dimiliki oleh sebagian karyawan.
4. Lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 73,6% terhadap kinerja karyawan pada PT.Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung. Diantara variabel independen, lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan pada PT.Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung dibanding karakteristik individu. Lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh sebesar 44,6% terhadap kinerja karyawan, sementara karakteristik individu secara parsial hanya memberikan pengaruh sebesar 19,4% terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dipertimbangkan sebagai masukan bagi PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung. Adapun saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung sudah baik, namun masih terdapat dua butir indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu mengenai tata letak peralatan dan fentilasi udara. Untuk itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki lingkungan kerja tersebut, karena kondisi lingkungan tersebut sangat berpengaruh terhadap proses kerja karyawan. Dengan demikian perbaikan yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat membantu kelancaran proses kerja karyawan yang akan berdampak pada hasil kerja para karyawan itu sendiri.
2. Karakteristik individu pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung sudah baik, namun masih ada satu indikator yang masih perlu diperbaiki oleh perusahaan, yakni mengenai perbedaan jenis kelamin. Untuk itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi perbedaan beban kerja dan hasil kerja yang disebabkan oleh perbedaan jenis kelamin diantara karyawan. Dengan demikian apabila perusahaan dapat mengatasi persoalan tersebut, maka diharapkan para karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih tinggi dalam hal hasil kerja tanpa memandang perbedaan jenis kelamin.

3. Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung dinilai sudah tinggi, namun dalam hal kinerja masih terdapat tiga indikator yang kurang mendukung terhadap kinerja karyawan, yakni mengenai indikator di dalam kualitas, tanggung jawab dan sikap para karyawan. Apabila perusahaan dapat mengatasi persoalan ini, maka diharapkan karayawan dapat melaksanakan pekerjaannnya dengan kualitas yang lebih baik, penuh rasa tanggung jawab dan dengan sikap yang baik agar tujuan peusahaan dapat tercapai.
4. Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dinilai tinggi, untuk itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan mempertahankan kondisi lingkungan kerja serta karakteristik individu para karyawannya agar kinerja karayawan dapat terus meningkat.