BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul Pengaruh Pemberdayaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Techno Multi Utama Cimahi , maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Pemberdayaan pada PT.Techno Multi Utama Cimahi yang didalamnya diukur melalui 6 indikator,yaitu keinginan,kepercayaan,kepercayaan, kepercayaan diri,kredibilitas,akuntabilitas dan komunikasi . Pemberdayaan karyawan di pada PT.Techno Multi Utama Cimahi sudah berjalan dengan baik. Namun jika dilihat pada setiap indikator ,tanggapan responden mengenai keinginan dan akuntabilitas memiliki skor nilai paling rendah dibandingkan dengan yang lainnya, dikarenakan karyawan kurang terlibat terhadap permasalahan yang sedang terjadi diperusahaan serta kurangnya memberikan kesempatan /peluang pada karyawannya untuk mengerjakan tugas yang bukan tugasnya.sedangkan indikator kepercayaan memiliki skor paling tinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya.

2. Lingkungan kerja di PT. Techno Multi Utama Cimahi dianggap kurang baik oleh karyawan.,terdiri dari 5 indikator yaitu penerangan, temperature, kebisingan, kemanan dan kenyamanan dan tata warna. Namun jika dilihat pada setiap indikator ,tanggapan responden mengenai penerangan /temperature memiliki skor nilai paling rendah,.dikararenakan lingkungan kerja pada PT.Techno Multi Utama Cimahi perlu adanya penambahan fentilasi udara/jendela selain itu perlunya penambahan fasilitas ruangan kerja seperti ac/kipas angin ,hal ini disebabkan karena suhu diruangan membuat karyawan konsentrasi berkurang .sedangkan indikator keamanan dan kenyamanan memiliki skor paling tinggi dibandingkan dengan indikator –indikator lainnya.
3. Dari 6 indikator kinerja karyawan ,yaitu kuantitas pekerjaan,kualitas pekerjaan, kemandirian, pengetahuan baru, inisiatif, kerja sama .Kinerja karyawan di PT. Techno Multi Utama Cimahi tergolong baik,namun jika dilihat pada setiap indikator ,tanggapan responden mengenai kualitas itu sendiri memiliki skor nilai paling rendah dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya .hal ini disebabkan karena karyawan kurang efektif dan efisien dalam mengerjakan tugasnya .maka perusahaan perlu mengidentifikasikan permasalah yang terjadi pada kulitas kinerja karyawan agar lebih optimal .
4. Secara parsial penelitian ini ,pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan .hal ini ditunjukan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan

dan lingkungan kerja terhadapa kinerja karyawan pada PT.Techno Multi Utama Cimahi

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh pemberdayaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Techno Multi Utama Cimahi., maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Perusahaan sebaiknya dapat mempertahankan hasil dari pemberdayaan yang telah dilakukan .,karena jika tidak dipertahankan akan berdampak pada karyawan itu sendiri. indikator keinginan dan akuntabilitas harus lebih diperhatikan karena memiliki skor paling rendah .hal ini bisa dilakukan dengan memberi peluang /kesempatan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas yang bukan tugasnya.,hal ini bertujuan agar karyawan mempunyai berbagai pengalaman dan pengetahuan baru dalam berbagai bidang pekerjaannya.
2. perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja ,terutama dalam indikator penerangan dan temperature.perusahaan harus lebih memikirkan fasilitas yang ada diperusahaan yaitu dengan adanya penambahan fentilasi/ jendela agar cahaya dapat masuk ,serta penambahan fasilitas seperi ac/kipas angin .hal ini bertujuan agar karyawan bersemangat dan dapat berkonsentrasi dengan baik didalam ruangan pekerjaannya.dengan ini agar karyawan dapat dengan nyaman dan optimal dalam melakukan pekerjaannya.

3. perusahaan sebaiknya mengindentifikasikan kembali masalah karyawan yang terdapat pada kualitas kerja .karena Kualitas merupakan indikator dengan nilai persentase paling rendah,oleh karena itu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan masalah karyawan yang kurang efektif dan efisien dalam bekerja .Peningkatan kualitas kerja bisa dilakukan dengan cara diadakannya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan,hal ini bertujuan supaya karyawan dalam melaksanakan pekerjannya lebih baik lagi agar terciptanya kinerja yang baik dan lebih optimal agar tercapainya tujuan perusahaan.
4. Dalam penelitian ini ,penulis hanya meneliti faktor faktor pemberdayaan dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh sebab itu ,perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi kerja ,prestasi kerja dan pelatihan kerja serta faktor faktor yang memberikan kontibusi besar pada kinerja karyawan.