

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Menurut hasil analisa juga pembahasan yang sudah diberitahu di bagian bagian sebelumnya, jadi disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh serta bersifat positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Jadi bisa dikatakan H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh dan signifikan keapada kinerja karyawan.

Selanjutnya Work-life Balance berpengaruh yang positif namun tidak signifikan kepada Kinerja Karyawan CV Cipta Mandiri Helmet. Sehingga dinyatakan H0 diterima serta H2 ditolak, dalam hal ini berarti Work-life Balance kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terakhir Komitmen Organisasi berpengaruh yang positif serta signifikan kepada Kinerja Karyawan CV Cipta Mandiri Helmet. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti Komitmen Organisasi memiliki pengaruh serta signifikan kepada Kinerja Karyawan. Hasil studi ini menegaskan jika komitmen organisasi yang tinggi secara signifikan berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Tingkat komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai, tujuan, dan budaya perusahaan tidak hanya memotivasi karyawan, tetapi juga memperkuat keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Ditemukannya hubungan yang signifikan ini memberikan bukti bahwa investasi dalam menciptakan ikatan yang kuat antara individu dan visi perusahaan dapat secara positif memengaruhi hasil kinerja karyawan dalam lingkungan kerja.

## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Pada proses pengumpulan data, penulisan dan penyusunan penelitian, terdapat beberapa keterbatasan atau kekurangan yang ditemui. Berikut keterbatasan yang dialami oleh peneliti:

1. Ukuran Sampel yang Terbatas: Penggunaan sampel yang relatif kecil dapat membatasi generalisasi hasil. Data dari jumlah karyawan yang sedikit mungkin tidak sepenuhnya mewakili keragaman individu dalam organisasi yang lebih besar.
2. Keterbatasan pada saat menyebarkan kuisioner pada karyawan CV Cipta Mandiri Helmet dikarenakan adanya kesibukan lain yang dilakukan oleh karyawan, jadi memakan waktu yang lumayan lama agar bisa mendapatkan kebutuhan data dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan variabel yang dibahas, seperti variabel Lingkungan Kerja Fisik, *Worklife Balance*, dan Komitmen Organisasi yang tidak sepenuhnya mewakili seluruh faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## 5.3. Saran

Menurut dari yang dihasilkan, saran yang diberi oleh peneliti antara lain:

1. Saran aspek teoritis, untuk para pembaca khususnya mahasiswa jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkeinginan melaksanakan studi selanjutnya, untuk dapat menggunakan atau mengembangkan variabel, indikator, dan metode lain yang berbeda sehingga mampu mengumpulkan data dan informasi yang lebih lengkap terkait aspek yang bisa memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan selain dari Lingkungan Kerja Fisik, *Work-life Balance*, dan Komitmen Organisasi.
2. Saran aspek Praktis, penting bagi perusahaan untuk dapat selalu memperhatikan apa yang diperlukan dan apa yang dibutuhkan oleh

karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Berikut merupakan beberapa saran aspek praktis yang dapat dilakukan:

- a. Saran yang dapat dilakukan oleh perusahaan dari sisi Lingkungan Kerja Fisik yang bisa membuat peningkatan terhadap kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan. Buatlah desain ruang kerja yang ergonomis mulai dari kursi yang nyaman, meja yang dapat disesuaikan tingginya, pencahayaan yang cukup, dan penataan ruangan yang mendukung dengan postur tubuh. Lalu juga senantiasa untuk mengevaluasi terhadap sistem pengaturan suhu yang ada di ruang produksi seperti senantiasa mengecek ventilasi dan pengkondisian udara berfungsi dengan baik. Lalu identifikasi kebisingan di sekitar tempat kerja, perusahaan bisa melakukan pengurangan kebisingan, karena dengan mengurangi kebisingan di lingkungan kerja dapat membantu karyawan bekerja lebih fokus lagi.
- b. Saran yang dapat digunakan oleh perusahaan terkait *work-life balance* adalah perusahaan bisa melakukan fleksibilitas jadwal kerja seperti opsi bekerja dari rumah atau mempunyai waktu kerja yang bisa di sesuaikan dengan keperluan individu, jadi karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kerja. Perusahaan juga bisa melakukan suatu terobosan seperti mendukung budaya *work-life balance* karena dengan membangun budaya yang menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat membuat karyawan juga merasa senang akan perusahaan.
- c. Saran yang dapat digunakan oleh perusahaan terkait komitmen organisasi adalah perusahaan bisa menaikkan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi dengan cara melibatkan kejelasan nilai nilai, visi, dan tujuan perusahaan serta pengaplikasiannya secara konsisten. Selain itu melibatkan karyawan dalam pengambilan sebuah keputusan juga menjadi faktor penting.