

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pengujian data serta pengujian hipotesis yang diajukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji hipotesis, terlihat bahwa hasil pengujian dapat menerima hipotesis penelitian yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 55,4% pengaruhnya. Secara umum tingkat kinerja karyawan PT. BFI Finance Semarang dipengaruhi oleh lingkungan kerja hal ini ditunjukkan dari hasil kategorisasi variabel lingkungan kerja yang menyatakan baik yaitu sebesar 67,6% Hal ini juga dapat dilihat dari hasil dari koefisien korelasi yang termasuk kategori korelasi yang kuat. Selain itu berdasarkan regresi sederhana, terlihat bahwa pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah positif atau jika penilaian responden terhadap lingkungan kerja bertambah baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Berdasarkan uji hipotesis, terlihat bahwa hasil pengujian dapat menerima hipotesis penelitian yang berbunyi kesempatan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi variabel kesempatan pengembangan karir sebesar 0,776 menunjukkan bahwa korelasi variabel kesempatan pengembangan karir adalah korelasi sangat kuat dan

searah. Koefisien determinasi variabel kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 59,6% pengaruhnya. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil dari koefisien korelasi yang termasuk kategori korelasi yang kuat. Selain itu berdasarkan regresi sederhana, terlihat bahwa pengaruh yang diberikan oleh kesempatan pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan adalah positif atau jika penilaian responden terhadap kesempatan pengembangan karir semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

3. Hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan karir dengan variabel kinerja karyawan secara bersama-sama dapat dirinci sebagai berikut. Lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil dari koefisien korelasi yang termasuk kategori korelasi yang kuat. Selain itu berdasarkan regresi linier berganda, terlihat bahwa pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan adalah positif dimana jika penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan karir meningkat, maka akan meningkatkan penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis F, terlihat bahwa hasil pengujian dapat menerima hipotesis penelitian yang berbunyi ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan dari koefisien determinasinya, 69,7% kinerja

karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan karir dan sisanya dipengaruhi oleh factor lain.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan kesimpulan seperti di atas mengenai kinerja karyawan di PT. BFI Finance Semarang, berikut ini penulis akan memberikan beberapa saran atau rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi alternatif dalam membantu memecahkan masalah ataupun meberikan masukan pada masa yang akan datang, antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian, PT. BFI Finance Semarang perlu meningkatkan hubungan antar karyawan dalam hal ini hubungan antara rekan sekerja sehingga rekan sekerja bukan dianggap sebagai pesaing namun dapat saling membantu untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, PT. BFI Finance Semarang perlu meningkatkan pelatihan dan pembimbingan dari karyawan senior untuk para karyawan baru pada saat masuk di PT. BFI Finance Semarang. Karyawan senior dapat berperan sebagai mentor yang mampu melakukan transfer ilmu dan pengalaman sehingga karyawan baru dapat lebih cepat beradaptasi dengan pekerjaan barunya.
3. Berdasarkan hasil penelitian, PT. BFI Finance Semarang perlu meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan sehingga dapat lebih sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini berguna bagi perusahaan untuk mencapai target perusahaan dan meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

Daftar Pustaka

Dwi Septianto (2010), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. PATAYA RAYA Semarang Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang

Reni Hidayati, Yadi Purwanto, dan Susatyo Yuwono (2008) , Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada PT. BRI Cabang Kebumen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Tetik Wulandari Setyani (2013), Analisis Stres Kerja dan Hubungannya dengan Karakteristik Pekerja, Kondisi Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja Studi Pada Dosen Fakultas Ilmu Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Syarif Hidayatullah, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Muhammad Burlian Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Studi pada pegawai Balai Karantina Ikan Polonia di Medan Fakultas Ilmu Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara.

Dika Yudha Perdana dan Andriani, SE, MM , Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. NYONYA MENEER Semarang.

Adi Kusuma (2013), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan HOTEL MURIA Semarang Fakultas Ekonomi Universitas Negri Semarang.

Daisy Ofosuhene Kwenin (2013), Relationship Between Work Enviroment, Career Development Opportunities and Employee Retention Studi pada VODAFONE GHANA LIMITED Univesirty of Cape Coast Ghana.

Nines Intan Novianti (2015), Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. BPR Artha Mukti Santosa Semarang Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

<http://blogharalazmi.blogspot.co.id/2012/09/faktor-pembentuk-kinerja.html>

<http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html>

<http://armandjexo.blogspot.co.id/2012/04/manajemen-sdm-pengembangan-karier.html>

<http://www.eajournals.org/journals/global-journal-of-human-resource-management-gjhrm/#>