

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya untuk mengetahui pengaruh keterikatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung, penulis dapat membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan perhitungan dan pengujian secara statistik pada variabel keterikatan , diperoleh hasil bahwa variabel keterikatan berada pada kategori cukup dengan skor 3,34 direntang 2,60-3,39. Yang berarti bahwa karyawan mampu memunculkan keterikatan antara dirinya dan pekerjaannya. Variabel keterikatan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung sebesar 26,9%. Semakin tinggi keterikatan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Keterikatan memberikan pengaruh sebesar 26,9% terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung.
2. Berdasarkan perhitungan dan pengujian secara statistik pada variabel lingkungan kerja, diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja berada pada kategori cukup dengan skor 3,39 direntang 2,60-3,39. Yang berarti bahwa karyawan bagian produksi di PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung belum merasakan bahwa lingkungan kerjanya aman dan nyaman secara keseluruhan. Semakin baik Lingkungan kerja maka Kinerja karyawan akan semakin tinggi. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh

secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung sebesar 31,1%. Lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 31,1% terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung

3. Berdasarkan perhitungan dan pengujian secara statistik pada variabel kinerja , diperoleh hasil bahwa variabel kinerja berada pada kategori cukup direntang 2,60-3,39 dengan skor 3,33. Yang berarti bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan lagi terutama pada dimensi kuantitas, kehadiran dan keteepatan waktu.
4. Keterikatan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 58% terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung secara simultan. Artinya, keterikatan dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

## **6.2 Saran**

1. Dalam rangka meningkatkan rasa keterikatan karyawan yang masih berada pada kategori cukup, diperlukan upaya dari PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung. Hal ini dapat dilakukan dengan saling berbaginya tujuan bersama dan saling membangun hubungan emosional dan sosial yang kuat antar karyawan dan manajer. Apabila karyawan sangat memahami tujuan perusahaan, mereka akan terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Selain itu mereka juga akan merasa bersemangat ketika bekerja. Sehingga mereka dapat diposisikan untuk membuat keputusan yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan mereka sehari-hari. Keterikatan yang sukses juga melibatkan hubungan emosional dan sosial antara

karyawan dan organisasi. Hubungan ini dapat tercipta dengan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan setiap karyawan. Sebisa mungkin perusahaan mencari cara untuk melakukan pengembangan personal dan pengakuan bagi karyawan yang berkomitmen penuh.

2. Dalam rangka meningkatkan rasa kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Perusahaan dapat meningkatkan tingkat kenyamanan pada kategori dimana karyawan hanya merasakan cukup seperti mengatur suhu ruangan agar terasa nyaman, tidak terlalu panas hingga menyebabkan gerah dan juga tidak terlalu dingin. Mengatur kelembapan udara pada ruangan, memperbaiki sirkulasi udara dengan menambahkan ventilasi, mengatur kebisingan yang dapat memekakkan telinga, menyesuaikan warna cat pada dinding agar nyaman dilihat serta memberikan keamanan dengan memberikan kamera cctv atau dengan menambah personel keamanan.
3. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan, pada PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung kinerja karyawan berada dalam kategori cukup. Dua dimensi seperti kualitas dan kemampuan bekerja sama sudah berada pada kategori baik. Namun tiga dimensi seperti kehadiran, ketepatan waktu dan kuantitas masih perlu ditingkatkan lagi.