

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kesejahteraan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Galih Estetika Indonesia. Semakin baik kesejahteraan yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Galih Estetika Indonesia. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi dan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Galih Estetika Indonesia. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan semangat serta produktivitas kerja karyawan.
4. Kesejahteraan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Galih Estetika Indonesia. Hal Ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang baik secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya:

a. Bagi Perusahaan

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan kerja karyawan melalui pemberian fasilitas, tunjangan, dan penghargaan

yang sesuai agar motivasi serta loyalitas karyawan semakin meningkat.

2. Perusahaan perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan hubungan kerja yang baik, memberikan kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan.
3. Perusahaan disarankan untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan kondusif agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan produktif.
4. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja karyawan serta faktor-faktor yang memengaruhinya guna mencapai target produksi dan tujuan perusahaan secara maksimal.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai kinerja karyawan. Peneliti berikutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun kompensasi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda serta memperluas objek penelitian pada perusahaan atau bidang industri lain agar hasil penelitian menjadi lebih luas, mendalam, dan bervariasi. Dengan demikian, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat terus berkembang dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi dunia akademik maupun praktis.