

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *Work Ability*, Etos Kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa Jombang. Maka kesimpulannya dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Work Ability* yang rendah dapat menurunkan kinerja Karyawan Perusahaan Palapa di Jombang, semakin rendah *Work Ability* maka akan menurunkan kinerja Karyawan Perusahaan Palapa di Jombang begitu pula sebaliknya, hal ini mendukung penelitian dilakukan (Kristiani et al., 2013) yang hasilnya menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Etos kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja Karyawan Perusahaan Palapa di Jombang, semakin rendah etos kerja maka akan menurunkan kinerja Karyawan Perusahaan Palapa di Jombang begitu pula sebaliknya, hal ini mendukung penelitian yang dilakukan (Nurjaya et al., 2021) dengan hasil penelitian bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Lingkungan kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja Karyawan Perusahaan Palapa di Jombang, semakin rendah lingkungan kerja maka akan menurunkan kinerja Karyawan Perusahaan Palapa Jombang begitu pula sebaliknya, hal ini mendukung penelitian yang dilakukan (Suratman Hadi, 2019) yang menghasilkan penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. *Work Ability*, Etos Kerja, dan lingkungan kerja mampu meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Palapa di Jombang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapata dikemukakanbeberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan dan pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Palapa , maka perusahaan perlu mengoptimalkan indikator-indikator *Work Ability*, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja dengan cara memperhatikan kinerja para karyawannya serta memberikan sebuah penghargaan terhadap keterampilan, prestasi kerja, dll. Karena pada hakikatnya kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dan dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan karyawan
2. Diharapkan *Work Ability* (Kemampuan pegawai) pada karyawan di Perusahaan Palapa Jombang lebih ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan secara berkala.
3. Perusahaan Palapa Jombang perlu memperhatikan etos kerja karyawan, terutama perlu menciptakan suasana dan kondisi yang mendukung peningkatan etos kerja. Selain itu pimpinan perlu mengupayakan penyediaan anggaran yang lebih dan membina pegawai pegawanya agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pihak perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja, hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penataan ulang agar karyawan tiak merasa jenuh dalam bekerja
5. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel-variabel lain diluar variabel independen seperti kompensasi dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana variabel tersebut tidak diteliti oleh penulis, namun diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa Jombang

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Msdm. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Kristiani, A. D., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangunan Semarang). *Dipenogoro Journal Of Social And Politic*, 1–7.
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Moh. Nazir. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Octarina, A. (2013). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. *Manajemen S-1*, 1(1), 1–15.
- Pamungkas, A., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1), 96–103.
- Prakoso, R. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2), 84429.
- Suratman Hadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>

- Sedarmayanti (2017) . *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS. Edisi 1*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- Sinamo, Jansen. (2011). 8 *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.

