

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, serta mempertimbangkan seluruh teori dan temuan lapangan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Rotasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama. Hal ini menunjukkan bahwa rotasi kerja yang diterapkan dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.
2. Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aspek-aspek seperti kebersihan, pencahayaan yang baik, dan fasilitas yang mendukung menciptakan suasana kerja yang nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Produktivitas Karyawan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, yang berkontribusi pada pencapaian target perusahaan.
4. Ketiga variabel independent rotasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi model yang cukup kuat. Hal

ini menunjukkan bahwa peningkatan di salah satu atau lebih variabel tersebut akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan.

## **B. Implikasi dan Saran**

### **1. Implikasi**

#### **a. Implikasi Teoritis**

Penelitian ini memperkuat dan mengembangkan pemahaman tentang hubungan antara rotasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap faktor-faktor tersebut dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

#### **b. Implikasi Praktis**

Bagi PT Indomarco Prismatama:

1. Rotasi Kerja: Perusahaan sebaiknya terus menerapkan dan mengembangkan program rotasi kerja untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan.
2. Lingkungan Kerja: Investasi dalam perbaikan fasilitas dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman harus menjadi prioritas untuk meningkatkan produktivitas.
3. Produktivitas Karyawan: Program pelatihan dan pengembangan harus difokuskan untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

## 2. Saran

Bagi PT Indomarco Prismatama (Indomaret) Kota Madiun, disarankan untuk melakukan evaluasi rutin terhadap program rotasi kerja dan lingkungan kerja untuk memastikan efektivitasnya. Peningkatan fasilitas dan kebersihan lingkungan kerja harus dilakukan secara berkala agar karyawan merasa nyaman dan produktif. Selain itu, perusahaan perlu mempertimbangkan umpan balik dari karyawan terkait kondisi kerja, sehingga dapat melakukan perbaikan yang lebih tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan mereka.

Program pelatihan produktivitas juga perlu diselaraskan dengan kebutuhan karyawan agar dapat mencapai hasil yang optimal. Pelatihan yang berbasis pada keterampilan praktis dan situasi nyata di lapangan dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas. Perusahaan sebaiknya mengadakan workshop rutin yang berfokus pada pengembangan keterampilan teknis dan manajerial, sehingga karyawan tidak hanya termotivasi tetapi juga memiliki kemampuan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan saluran komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Forum diskusi atau sesi umpan balik dapat menjadi sarana untuk mendengarkan aspirasi dan keluhan karyawan. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan rotasi, perusahaan

dapat membangun rasa kepemilikan dan komitmen yang lebih tinggi dari karyawan.

Terakhir, perusahaan juga perlu memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Program kesejahteraan seperti fleksibilitas jam kerja, dukungan kesehatan mental, dan aktivitas rekreasi dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, karyawan tidak hanya akan lebih produktif, tetapi juga lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.