

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ditraco Bangun Sarana Internasional, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan dari penelitian ini sebagai adalah berikut:

1. Variabel motivasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil t hitung sebesar (2,140) lebih besar dari t tabel sebesar (1,978) dengan nilai signifikansi (0,034) lebih besar dari taraf signifikansi (0,05). Adapun hubungan antara motivasi terhadap kinerja bernilai positif.
2. Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil t hitung sebesar (2,182) lebih besar dari t tabel sebesar (1,978) dengan nilai signifikansi (0,031) lebih besar dari taraf signifikansi (0,05). Adapun hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja bernilai positif.
3. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil t hitung sebesar (4,470) lebih besar dari t tabel sebesar (1,978) dengan nilai signifikansi (0,000) lebih besar dari taraf signifikansi (0,05). Adapun hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja bernilai positif.
4. Hasil regresi berganda didapat persamaan regresi yang artinya bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ditraco Bangun Sarana Internasional dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti faktor budaya kerja, pengalaman kerja, dan lain-lain.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ditraco Bangun sarana internasional.

1. Bagi perusahaan

- 1) Pada variabel motivasi indikator terendah yaitu terdapat pada indikator pengakuan melalui pernyataan “saya mendapatkan penghargaan apabila mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan” dengan rata-rata skor sebesar 3,54. Hal ini menunjukkan bahwa pihak PT Ditraco Bangun Sarana Internasional lebih memperhatikan lagi bentuk motivasi kerja karyawan. Adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kemampuan atau bisa menyelesaikan targetnya dengan baik. Tingginya motivasi kerja yang membuat karyawan nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya.
- 2) Pada variabel disiplin kerja indikator terendah yaitu terdapat pada indikator tingkat absensi melalui pernyataan “saya memberikan informasi secara langsung ke atasan jika berhalangan masuk kerja” dengan rata-rata skor sebesar 3,74. Maka disarankan perusahaan melakukan mediasi dengan karyawan untuk menentukan cara melakukan ijin bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan yang ada.
- 3) Pada variabel lingkungan kerja indikator terendah yaitu terdapat pada indikator penerangan melalui pernyataan “saya merasa cahaya lampu diruang kerja saya baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktifitas pekerjaan” dengan rata-rata skor sebesar 3,68. Maka disarankan pada perusahaan agar intensitas penerangan dalam ruang kerja disesuaikan dengan standart intensitas penerangan menurut Kepmenkes agar karyawan dapat bekerja senyaman mungkin dan tidak mengganggu pekerjaan karyawan itu sendiri.

- 4) Pada variabel kinerja indikator terendah yaitu terdapat pada indikator kualitas melalui pernyataan “saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan pada kualitas produk yang dihasilkan” dengan rata-rata sebesar 3,72. Maka disarankan karyawan harus lebih teliti dan melakukan double check dalam setiap pekerjaannya karena hal ini akan menurunkan hasil output produksi sehingga berdampak pada penurunan hasil kinerja karyawan itu sendiri.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- 1) Agar menambahkan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya kerja, beban kerja, dan work life balance.
 - 2) Peneliti selanjutnya dapat menguji kembali variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini dengan objek penelitian yang berbeda, baik di bidang yang sama atau bidang manufaktur dan industri lainnya.
 - 3) Peneliti perlu menentukan responden yang tepat sesuai dengan variabel yang digunakan dalam penelitian sehingga mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan lebih objektif.