

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait Pengaruh Motivasi, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Ditunjukkan dengan nilai β_1 sebesar 0,230 (t-hitung 3,799:sig = 0,000) artinya Motivasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Komunikasi Internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai β_2 sebesar 0,216 (t-hitung 4,998:sig = 0,000) artinya Komunikasi Internal (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai β_3 sebesar 0,404 (t-hitung 3,767:sig = 0,001) artinya Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Model regresi yang bangun adalah vit dimana variasi kinerja dapat di jelaskan oleh variabel motivasi, komunikasi internal dan lingkungan kerja sebesar 58,9% dan sisa nya 41,1% di pengaruhi oleh faktor lain yang tiak di teliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi, komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih memiliki kekurangan, sehingga peneliti memberikan saran antara lain:

A. Bagi Perusahaan

1. Pada motivasi karyawan PT Kiswire Indonesia harus lebih diperhatikan terutama dalam hal tantangan pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh skor jawaban responden terendah mengenai balas jasa dengan skor rata-rata 3,5. Atas dasar pengevaluasian tersebut seharusnya perusahaan memperhatikan kesuksesan karyawan dalam bekerja, menetapkan reward dan insentif kepada semua karyawan.
2. Pada komunikasi internal karyawan PT Kiswire Indonesia rata-rata jawaban responden terendah mengenai komunikasi dengan rekan kerja membuat pekerjaan lebih efisien dengan skor rata-rata 4,1. Dalam hal ini, perusahaan harus lebih memperhatikan komunikasi yang efektif. Namun, perlu adanya peningkatan dalam komunikasi internal baik kepada rekan kerja maupun pimpinan agar lebih baik lagi untuk kedepannya bagi karyawan PT Kiswire Indonesia.
3. Pada lingkungan kerja karyawan PT Kiswire Indonesia rata-rata jawaban responden terendah mengenai getaran mekanis di lingkungan luar tempat bekerja masih berada dalam tahap yang dapat ditoleransi dengan skor rata-rata 4,1. Dalam hal ini, perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman. Namun, perlu adanya peningkatan dalam kenyamanan dan keamanan pada lingkungan PT Kiswire Indonesia.
4. Pada kinerja karyawan PT Kiswire Indonesia rata-rata jawaban responden terendah mengenai tanggung jawab pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan dengan skor rata-rata sebesar 4,28. Dalam hal ini, perusahaan perlu meningkatkan kinerja untuk mengurangi menurunnya rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan pekerjaan melalui motivasi.

B. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut, dengan meneliti variabel-variabel di luar penelitian ini, meneliti pada fokus yang berbeda atau

dengan menggunakan pendekatan dan metode penelitian yang berbeda sehingga dapat memperkaya hasil penelitian ini.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena penelitian ini hanya memiliki pengaruh sebesar 58,9%.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kinerja karyawan serta lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan data yaitu sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, etos kerja dan budaya organisasi. Oleh karena itu, untuk melengkapi penelitian ini, maka diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan melibatkan variabel yang belum diteliti.

C. Bagi Karyawan

1. Karyawan PT Kiswire Indonesia diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya motivasi dan komunikasi internal dalam menentukan kinerja karyawan, serta fokus pada kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan. Dalam hal ini, karyawan dapat lebih memperhatikan efisiensi dan manajemen waktu untuk memastikan semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Karyawan PT Kiswire Indonesia diharapkan agar dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman di perusahaan, serta menjaga kualitas hubungan kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan.