

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka kesimpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Utama *Cargo*. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Pertama (H1) dengan nilai t-statistic $2,288 > 1,96$ serta p-values sebesar $0,023 < 0,05$. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan performa kinerja para karyawan. Lingkungan kerja menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan;
2. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Utama *Cargo*. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Kedua (H2) dengan nilai t-statistic $4,640 > 1,96$ serta p-values $0,000 < 0,05$. Sikap disiplin yang dimiliki para karyawan membantu para karyawan dalam meningkatkan performa kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan menjadi aspek penting dan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja para karyawan;
3. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Ketiga (H3) dengan nilai t-statistic $2,954 > 1,96$ serta p-values $0,003 < 0,05$. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat menjadikan karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya hal tersebut menjadikan karyawan lebih mudah dalam meningkatkan performa kinerjanya. Selain lingkungan kerja menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan, tentunya lingkungan kerja menjadi aspek penting juga terhadap motivasi kerja para karyawan;

4. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Keempat (H4) dengan nilai t-statistic $3,011 > 1,96$ serta p-values $0,003 < 0,05$. Sikap disiplin yang dimiliki karyawan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Adanya sikap disiplin yang dimiliki para karyawan menjadikan karyawan lebih patuh dan efektif dalam melakukan setiap pekerjaan. Dengan begitu, motivasi yang ada pada diri karyawan akan muncul dengan sendirinya dan menjadikan karyawan memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya;
5. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Kelima (H5) dengan nilai t-statistic $3,394 > 1,96$ serta p-values $0,001 < 0,05$. Motivasi kerja para karyawan menjadikan karyawan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya dan meningkatkan performa kinerja para karyawan. Tentunya, motivasi adalah hal yang penting dalam meningkatkan performa kinerja karyawan;
6. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Keenam (H6) dengan nilai t-statistic $2,294 > 1,96$ serta p-values $0,022 < 0,05$. Motivasi yang berperan sebagai mediasi berhasil menjadi perantara antara lingkungan kerja yang kondusif menjadikan karyawan memiliki motivasi kerja yang dapat meningkatkan performa kinerjanya. Dengan begitu, motivasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan;
7. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Ketujuh (H7) dengan nilai t-statistic $2,489 > 1,96$ serta p-values $0,013 < 0,05$. Motivasi dalam perannya menjadi mediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat baik. Hal tersebut dikarenakan sikap disiplin para karyawan menjadikan karyawan termotivasi dalam setiap melakukan pekerjaannya serta meningkatkan performa

kinerjanya. Dengan begitu, motivasi dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Pada penelitian ini, peneliti memiliki saran yang diberikan kepada pihak-pihak yang berkaitan dan berkepentingan, seperti perusahaan, peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

PT. Sarana Utama *Cargo* merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang ekspedisi. Lingkungan kerja yang kondusif tentu impian semua karyawan. Hal tersebut dikarenakan, jika lingkungan kerja kondusif karyawan akan disiplin dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tugas dari PT. Sarana Utama *Cargo* menjaga hal tersebut untuk menjaga karyawan dalam kondisi yang aman, nyaman dan kondusif. Dengan begitu, disarankan untuk meningkatkan aspek fisik dan psikologis lingkungan kerja, seperti ruang kerja yang nyaman , suhu ruangan, pencahayaan serta hubungan kerja antar karyawan maupun dengan pimpinan. Selain itu, perlunya menguatkan budaya disiplin kerja dengan memberikan peraturan yang jelas dan konsisten serta memberikan pelatihan untuk meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan .

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti pengaruh dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini tidak hanya pada 1 (satu) perusahaan, melainkan juga pada perusahaan logistik lainnya yang memiliki skala lebih besar atau lebih kompleks, agar hasilnya dapat digeneralisasi. Selain itu, perlunya menambahkan variabel moderasi seperti kepemimpinan, budaya organisasi atau beban kerja untuk melihat apakah ada faktor yang memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel.