

BAB V

PENUTUPAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Kerja sebagai variabel mediasi pada PT Pelindo Energi Logistik, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-statistics sebesar 1,397 ($< 1,96$) dan P-values sebesar 0,081 ($> 0,05$), sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-statistics sebesar 15,366 ($> 1,96$) dan P-values sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja mereka.
3. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-statistics sebesar 2,367 ($> 1,96$) dan P-values sebesar 0,009 ($< 0,05$), sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
4. Keterlibatan Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil pengaruh tidak langsung dengan nilai T-statistics sebesar 2,314 ($> 1,96$) dan P-values sebesar 0,010 ($< 0,05$), sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan lebih efektif terjadi melalui peningkatan Keterlibatan Kerja dibandingkan secara langsung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja, yang kemudian meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT Pelindo Energi Logistik disarankan untuk tidak hanya berfokus pada penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, tetapi juga menerapkan kebijakan yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Perusahaan dapat memperkuat komunikasi antara atasan dan bawahan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, menyediakan program pelatihan dan pengembangan, serta memberikan penghargaan atas prestasi kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan rasa memiliki, motivasi, dan komitmen karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan kerja dengan menunjukkan komitmen, tanggung jawab, serta partisipasi aktif dalam setiap aktivitas pekerjaan. Selain itu, karyawan perlu membangun kerja sama yang baik dengan rekan kerja dan atasan, meningkatkan kemampuan melalui pembelajaran dan pelatihan, serta memanfaatkan lingkungan kerja yang telah disediakan perusahaan secara optimal. Dengan keterlibatan kerja yang tinggi, karyawan diharapkan mampu memberikan kinerja yang lebih baik dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan,

seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan, atau disiplin kerja, sehingga model penelitian menjadi lebih komprehensif. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri lain serta menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Peneliti juga dapat menggunakan metode analisis atau pendekatan penelitian yang berbeda, baik kuantitatif dengan model yang lebih kompleks maupun pendekatan kualitatif atau mixed methods, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.