

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab ini berisi mengenai penjelasan dari kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan serta keterbatasan dan saran yang diberikan peneliti untuk penelitian selanjutnya.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis data yang telah dilakukan pada bab empat maka dapat disimpulkan:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Tembapapura Division. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Tembapapura Division.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Tembapapura Division. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai t signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dari para karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Tembapapura Division.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Tembapapura Division. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa

semakin disiplinnya para karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Tembagapura Division.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online dengan menggunakan *google form*, sehingga berdampak pada peneliti tidak memberikan pengantar atau penjelasan secara detail terhadap responden dalam hal pengisian kuesioner yang dapat mengakibatkan jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Lamanya mendapatkan respon dari responden dalam memberikan jawaban kesediaannya menjadi responden dan dalam memberikan jawaban atas kuesioner yang peneliti berikan.
3. Dalam hal penilaian kinerja, seharusnya yang menilai kinerja karyawan atasan bukan diri sendiri atau karyawan tersebut dan hal ini dapat menjadikan bias dalam penilaian.

## **5.3 Implikasi Manajerial**

1. Pentingnya perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi semua karyawan khususnya dalam menjaga hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan, dikarenakan lingkungan mampu membuat suasana hubungan diantara para karyawan dan atasan dapat terjalin dengan baik

sehingga mereka dapat bekerjasama dengan baik pula dalam mencapai tujuan perusahaan. Dan memberikan wewenang penuh kepada setiap karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri, karena dengan adanya kepercayaan ini bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan dalam bekerja. Untuk itu setiap atasan harus bisa membangun kesadaran para karyawannya untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi karena itu bisa menjadi cara meningkatkan kinerja karyawan serta menetapkan aturan-aturan yang dapat mendorong karyawan berlaku disiplin dalam bekerja, dengan menanamkan disiplin kerja bagi semua karyawan diyakini akan membuat karyawan bekerja dengan baik sehingga mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya.

#### **5.4 Saran**

1. Apabila penyebaran kuesioner dilakukan secara online, maka sebaiknya diberikan keterangan dan penjelasan secara detail agar nantinya responden dalam memberikan respon atau penilaian dalam kuesioner tersebut tidak ragu dan memberikan penilaian secara obyektif.
2. Dalam pengambilan data penelitian dapat memohon bantuan kepada manajemen perusahaan guna kelancaran dalam pengambilan data penelitian.
3. Kedepannya dalam menilai kinerja responden sebaiknya diberikan kepada pihak manajemen atau pimpinan perusahaan agar penilaian yang diperoleh lebih jelas dan obyektif.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto S., 2018, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chow, Irene Hau Siu., 2017. The *Mechanism* Underlying The Empowering Leadership-Creativity Relationship. *Leadership & Organization Development Journal*
- Dessler, G., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Do, Ben-Roy., Yeh, Pi-Wen., Madsen, Jean. 2016. Exploring The Relationship Among Human Resource Flexibility, Organizational Innovation And Adaptability Culture. *Chinese Management Studies*. Vol. 10 Iss 4. Page 1-9.
- Ferawati, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1), 1
- Fitri, N., Dewi, N. N., & Rodli, A. F. (2021). Effect Of Work Engagement, Work Environment And Work Spirit On Teacher Satisfaction. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 1(3), 1.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. 2009. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Gil-Marques, Maria, Luzon, Maria D. Moreno., 2013, Driving Human Resources Towards Quality And Innovation In A Highly Competitive Environment. *International Journal of Manpower*, Vol. 34 No. 8, pp. 839-860.
- Hidayati SK., Badia P., Marlina W., 2019, Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang), *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 9, Issue 12, Page 391-398.
- Hughes, R.L., Ginnet, R.C., dan Curphy, G.J. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, Edisi Ketujuh, Jakarta: Salemba Humanika.
- Jain, R. & Kaur, S. (2014). Impact of Work Enviroment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publication*, Vol. 4 (1): 1-8.
- Johannessen, Jon-Arild, Skaalsvik, Hugo. 2015. The Development of Innovations in Organizations: The Role of Creative Energy Fields. *Kybernetes*, Vol.44 No.1, pp 89-106

- Kangyin Lu Jinxia Zhu Haijun Bao, 2015. High-Performance Human Resource Management And Firm Performance. *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 115 Iss 2 pp. 353 – 382
- Kirana IBGA., Anak AAS., I Gusti MS., The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company, *European Journal of Business and Management Research*, Vol 7, Issue 3, Page 26-30.
- Kiruja, E. K. 2013. Linking Work Environment With Employee Performance In Public Middle Level TIVET Institution in Kenya. *International Journal Of Advances In Management And Economics*, 2, 83-91
- Maharjan. 2012. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. Denpasar: *Jurnal Pasca Sarjana Universitas Denpasar*. Vol. 24, No 2
- Mkamburi, Mary dan Mary Kamaara. 2017. Influence of Talent Management on Employee Performance at The United Nations: A Case of World Food Programme. Dalam *The Strategic Journal of Business and Change Management*, ISSN 2312-9492 (Online), ISSN 2414-8970
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Muchtar. 2016. The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees at University PGRI Ronggolawe Tuban. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. Vol 6. No. 3, Hal 1-9.
- Nabawi R., 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 2, 170-183.
- Nawab, Samina, Nazir, Tahira, Mohsin Zahid, Muhammad. Muhammad Fawad, Syed. 2015. Knowledge Management. Innovation and Organizational Performance. *International Journal of Knowledge Management*. Vol. 1 (1) pp.43-48
- Nitisemito A., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Noah, Y. dan Steve. 2012. Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal Of Sustainable Society* 1 (2), 36-43
- Noe Raymond A., Hollenbeck R, Gerhart Barry, Wright Patrick M, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat

- Nugraheni, J., Pawenang, S., & Mursito, B. 2022. Analisis Kinerja Karyawan di PT Intan Pariwara Klaten. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 337-346.
- Priyono, Marzuki, & Soesatyo, Y. 2016. Influence of Motivation and Discipline on The Performance of Employees (Studies on CV Eastern Star Home in Surabaya). *Journal of Global Economics, Management and Business Research*, 5(3): 212-220
- Robbins S., 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1., Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sheehan, Maura., Garavan, Thomas N., Carbery, Ronan. 2013. Innovation and human resource development (HRD). *European Journal of Training and Development*, Vol. 38 Iss 1/2 pp. 2 – 14
- Siagian SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian MVS., Endang SR., Iskandarini, 2020, The Effect of Work Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT Sucofindo Gatot Subroto Medan Branch, *International Journal of Research and Review*, Vol.7; Issue: 12;, 146-151
- Silva1 JD. , I Gede R., Augusto DCA., 2020, The Effect of Human Resources Management Practices on Innovation and Employee Performance (Study Conducted at NGOs Members of FONGTIL) Dili, *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Volume 7, Issue 9, Pages: 322-330.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto D., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru
- Supomo B., Nur I., 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan. Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM

- Syafrina N., Manik S., 2018. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam. *Jurnal kajian Ekonomi Islam*.Vol 3, No. 1.
- Wahyudi, W., Semmaila, B., & Arifin, Z. (2020). Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance. *Point Of View Research Management*, 1(3), 01-08
- Wanta, F.T., Tang, I., & Taroreh, R.N. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113-122
- Wilandari, D. F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uniform Indonesia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 1.

