

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Tujuan utama pada penelitian ini yakni menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Eka Dwi Terpal. Berlandaskan hasil dan pembahasan analisis data, disimpulkan beberapa hal:

1. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Eka Dwi Terpal, Hal ini berarti bahwa meskipun kondisi lingkungan kerja memberikan pengaruh dalam kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja, namun di UD. Eka Dwi Terpal, variabel ini belum menjadi penentu utama dalam peningkatan kinerja. Kondisi fisik tempat kerja seperti suhu ruangan yang panas, pencahayaan yang kurang memadai, dan penataan alat kerja yang belum ergonomis menjadi beberapa hambatan yang dirasakan oleh karyawan. Di sisi lain, hubungan sosial antar karyawan cukup baik, namun komunikasi antara atasan dan bawahan belum berjalan efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan perbaikan pada aspek lingkungan kerja agar dapat lebih mendukung produktivitas kerja.

2. Disiplin Kerja Memberikan Pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 9,068 dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Ini membuktikan bahwa kedisiplinan merupakan aspek dominan yang menentukan hasil kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi, seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat kehadiran karyawan di perusahaan, serta komitmen mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Kedisiplinan yang terbentuk memberikan dampak positif terhadap kelancaran proses produksi dan efisiensi kerja tim. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mempertahankan serta meningkatkan kedisiplinan melalui pengawasan rutin, pemberian sanksi yang adil, dan penghargaan bagi karyawan yang disiplin.

3. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 2,935 dan p-value sebesar 0,003. Karyawan yang termotivasi menunjukkan antusiasme, memiliki target kerja yang jelas, dan bekerja dengan kualitas yang tinggi. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang menjadi aspek penting yang memengaruhi semangat kerja karyawan. Di UD. Eka Dwi Terpal, motivasi kerja terlihat dari

antusiasme dalam menyelesaikan target kerja, kesediaan lembur, serta loyalitas terhadap perusahaan. Namun, kurangnya sistem penghargaan, minimnya pelatihan, dan belum adanya promosi jabatan menjadi kendala dalam mempertahankan motivasi kerja secara konsisten. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menyusun strategi peningkatan motivasi dengan menciptakan sistem penghargaan, memberikan kepercayaan, dan menyediakan peluang pengembangan karier.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan dua variabel penting yang perlu menjadi fokus dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja tetap memiliki peran penting, namun belum signifikan dalam kondisi yang ada saat ini.

5.2 SARAN

1. Bagi Perusahaan

Saran yang bisa diberikan atas dasar hasil penelitian ini bagi pihak pengelola perusahaan UD Eka Dwi Terpal dimaksud perusahaan lebih meningkatkan lingkungan kerja terkhusus pada bagian produksi, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan akan merasa bekerja dengan lebih enak dan kinerja akan meningkat. Selain itu pengelola perusahaan juga bisa meningkatkan kedisiplinan, dengan cara mengambil tindakan yang adil dan tegas, sehingga karyawan tidak mudah untuk melanggar peraturan yang ada.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berlandaskan pada hasil penelitian, adapun saran yang diberi peneliti pada peneliti selanjutnya ialah disarankan untuk memakai variabel lainnya diluar variabel yang dijelaskan pada penelitian ini guna memperluas penelitian ini.

- a. Menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja dalam model penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih mendalam.
- b. Menggunakan metode kualitatif atau campuran (mix method) agar mendapatkan pemahaman yang lebih holistik terhadap fenomena yang diteliti.

3. Bagi Akademisi dan Mahasiswa

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan landasan teoritis dalam mengembangkan kajian mengenai pengaruh faktor-faktor organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Mahasiswa dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan dalam menyusun tugas akhir atau skripsi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.