

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya mengenai variabel Lingkungan kerja, motivasi kerja, Kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Juke Abadi. Semakin baik Lingkungan kerja maka semakin tinggi Kinerja karyawan CV Juke Abadi.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Juke Abadi. Semakin baik Kepuasan kerja maka semakin tinggi Kinerja karyawan CV Juke Abadi.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Juke Abadi terhadap kinerja karyawan. Semakin baik Motivasi kerja maka semakin tinggi Kinerja karyawan CV Juke Abadi.
4. Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Juke Abadi.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti sangat menyadari bahwa masih banyak hal yang kurang, oleh karena itu peneliti menyampaikan keterbatasan saat melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti sempat kesulitan untuk mendapatkan perusahaan yang

bersedia untuk dilakukan penelitian karena kondisi covid-19 yang membuat banyak perusahaan membatasi orang luar untuk melakukan penelitian.

2. Pada saat pengisian kuisioner ada beberapa karyawan yang sulit untuk dihubungi sehingga pencarian responden sedikit terlambat.

### **5.3 Saran**

Terdapat saran dari beberapa keterbatasan yang telah disampaikan oleh peneliti untuk dijadikan saran bagi peneliti selanjutnya, supaya hasil dari penelitian nantinya bisa lebih maksimal dan baik. Berikut saran-saran dari peneliti:

1. Untuk CV Juke Abadi berikut merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan:
  - a. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pada variabel lingkungan kerja yaitu kurangnya suhu udara yang cukup di CV Juke Abadi. Maka dari itu pihak perusahaan dapat menyediakan fasilitas yang mendukung agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
  - b. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pada variabel kepuasan yaitu lingkungannya kurang nyaman pada CV Juke Abadi. Maka dari itu pihak perusahaan dapat menciptakan suasana yang nyaman agar kinerja karyawan dapat meningkat.
  - c. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pada variabel motivasi yaitu kurangnya keamanan sehingga karyawan merasa

kurang nyaman. Maka dari itu pihak perusahaan dapat memberikan keamanan lebih pada karyawan.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya:

- a. Peneliti selanjutnya bisa menambah variabel disiplin kerja agar bisa melihat semangat, keteladanan karyawan atau jumlah dari sampel agar memiliki hasil pengolahan data yang lebih baik dari penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan teknik sampling random, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik

## DAFTAR RUJUKAN

- Aisyaturrido, A., Wibowo, I., & SE. MM, N. (2021). The Effect of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction Through Motivation as a Mediation Variables in PT. Trinitan Plastic Industries. *International Journal of Business and Social Science Research*,2(2) 7–15.
- Ayu, P., Pangastuti, D., Sukirno, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292–299.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91.
- Dancey, C. & Reidy, J. (2017). *Statistics without maths for psychology* (7th Ed.). London: Pearson Education Limited.
- Ghozali, Imam.2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.Bandung.
- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction ( At Pt Ici Paints Indonesia ). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(5), 842–871.
- Kusumadewi, N. P. R., Sudja, I. N., & Sujana, I. W. (2018). The Influence of Leadership Style, Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20544–20552.
- Karim, R. (2021). The Effect of Work Motivation and Leadership Styles on Employee Performance (Case Study at the Class III Port Administration Unit Office - Serui, Yapen Regency, Papua). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2854–2868.
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlitha, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Ayu, P., Pangastuti, D., Sukirno, ;, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International*

- Karim, R. (2021). The Effect of Work Motivation and Leadership Styles on Employee Performance (Case Study at the Class III Port Administration Unit Office - Serui, Yapen Regency, Papua). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2854–2868. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1995>
- Kusumadewi, N. P. R., Sudja, I. N., & Sujana, I. W. (2018). The Influence of Leadership Style, Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20544–20552. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/459>
- Maya Andriani , Kristiana Widiawati (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Mulyadi, M. R., Nursyamsi, I., & Masepe, A. N. B. (2020). The Impact of Work Environment, Work Motivation and Job Satisfaction on Dispatchers Performance at PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 3(4), 85–106. <https://doi.org/10.26487/hjabe.v3i4.380>
- Sukriyani, S. (2021). The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 903–917. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1691>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Kedua, Cetakan ke-1 ed.). Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. (2019). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Yoyok, S. Wawancara Pribadi Karyawan di CV. Juke Abadi Sidoarjo, 1 Oktober 2022.