

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian pada hipotesis pertama dapat diterima karena berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terlihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Cipta Krida Bahari Logistic Surabaya.
2. Hasil pengujian pada hipotesis kedua tidak dapat diterima karena berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terlihat bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Cipta Krida Bahari Logistic Surabaya.
3. Hasil pengujian pada hipotesis ketiga dapat diterima karena berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terlihat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Cipta Krida Bahari Logistic Surabaya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penelitian yang telah dilakukan, masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini mungkin hanya mencakup karyawan Perusahaan Cipta Krida Bahari Logistic Surabaya, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat secara langsung diterapkan pada konteks perusahaan lainnya atau pada populasi karyawan di wilayah atau industri yang berbeda.
2. Penelitian ini mungkin tidak mempertimbangkan atau mengontrol semua variabel yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor preferensi karier setiap individu.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti, terdapat beberapa masukan dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, maupun untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan Cipta Krida Bahari Logistic Surabaya
 - a. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu Perusahaan Cipta Krida Bahari Logistic Surabaya dapat memberikan memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat melakukan survei atau wawancara mendalam dengan karyawan untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ini bisa mencakup faktor-faktor seperti *reward*, tunjangan, penghargaan.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian jangka panjang yang melacak perubahan dalam motivasi dan kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut berkembang dan berinteraksi seiring waktu.
- b. Peneliti selanjutnya dapat membandingkan motivasi dan kinerja antara industri atau wilayah geografis yang berbeda untuk melihat perbedaan dan kesamaan dalam faktor-faktor yang mempengaruhinya.

DAFTAR RUJUKAN

- Abbas, S. A. (2023). Faktor - Faktor Pendorong Motivasi dan Perannya dalam Mendorong Peningkatan Kinerja. *Balanca: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 05(1), 45–55.
- Adi Pracoyo, N., Naelati Tubastuvi, Santoso, S. B., & Wahyuni, S. (2022). Determinants of employee performance: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(2), 144–156. doi:10.20525/ijrbs.v11i2.1595
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basem, Z., Yusril, M., Dwi Pangestika, N., & Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang, S. (2022). *Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhiyasa Bangkinang. International Journal Publishing INFLUENCE: International Journal of Science Review (Vol. 4)*. Retrieved from <https://internationaljournal.net/index.php/influence/index>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13 (1), 1–13.
- Endah Anggraeny, R., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2022). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Motivation: Study at the Culture Officeo of Bantul Regency. *Al-Kharaj :*

Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 5(3), 1299–1317.

doi:10.47467/alkharaj.v5i3.1626

Fadilla, A. R., & Wulandari, P. A. (2023). Literature Review Analisis Data

Kualitatif: Tahap Pengumpulan Data. *Mitita Jurnal Penelitian*, 1(3), 34–46.

Farabi, M. N. El. (2020). Ketidakpastian Lingkungan Organisasi Berimplikasi terhadap Pemilihan Sistem Pengendalian Manajemen. *Journal of Applied Business and Economics (JABE)*, 7(2), 225–238.

Fatma, N., Hardiyono, Kaok, M., & Aprilius, A. (2020). Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja . *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 11(2), 113–122.

Gunawan, K. H., & Febrianti, K. N. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *EBISMEN: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 225–246.

Hadi, S. P., & Irbayuni, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Cahyo Utomo Kubah Nganjuk. *Jurnal EK&BI*, 4(2), 510–516.

Herlina, T., Rabiulkhri, M., Wulanda, N., Adriant, R., & Romadhon. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 15–24.

Joni, & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13–24.

- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja . *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kirana Vallenia, Atik Atikah, & Fitri Nur Azijah. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*.
- Mubaroqah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Kinerja*, 17(2), 222–226.
- Muliyani, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Bina Insan Nusantara Barito Di Buntok, Provinsi Kalimantan Tengah. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 114–129.
- Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Nataraningtyas, Elok Venanda Tessa Lonikat, & Jojok Dwiridotjahjono. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 12(2), 99–108.
- Nusrang, M., & Fahmuddin, M. (2023). Penerapan Metode Structural Equation Modelling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dalam Mengevaluasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi PDRB di Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Dies Natalis Ke-62*, 543–548.
- Prihastoto, F. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Prime Line International Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2), 1–13.

- Putra, I. T., Ismail, Karimah, L., Sihite, L. H., Cahyani, I., & Mulyawan, S. (2020). Pengaruh Reward terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 75–85.
- Rahim, O. A. (2021). Pengaruh Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. *Hipotesa*, 15(2), 84–96.
- Safitri, A. N., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Sari, I. P. (2021). Penerapan Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Insituti Politeknik Ganesha Medan*, 4(1), 90–97.
- Sherlie, & Hiikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Benwin Indonesia di Kota Batam. *Motivasi Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 755–765.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*, 6, 1–15.
- Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surito, Arifin, A. H., & Aiyub. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh

dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind)*, 4(1), 30–46.

Susanti, R. M. (2021). Pengukuran Kinerja Organisasi. *Ekasakti Educational Journal*, 1(2), 313–319.

Tampubolon, V. R., & Surjasa, D. (2022). Pengaruh manajemen rantai pasok dan SDM terhadap kinerja pada perusahaan gas bumi . *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(3), 603–613.