

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh signifikan, dan satu variabel tidak signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan.

1. H1 : Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan di Surabaya.

Hasil pengujian atas hipotesis tersebut dapat diterima karena berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, terlihat bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan nilai signifikansi, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. H2 : Motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan di Surabaya.

Hasil pengujian atas hipotesis tersebut tidak dapat diterima karena berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, terlihat bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan teori motivasi yang menjelaskan bahwa motivasi berperan penting dalam menentukan hasil kerja.

3. H3 : Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan di Surabaya.

Hasil pengujian atas hipotesis tersebut dapat diterima karena berdasarkan hasil

pengujian yang telah dilakukan, terlihat bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sejalan dengan teori yang mengaitkan kepuasan kerja dengan produktivitas dan komitmen karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian ini, disadari bahwa penelitian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Penyebaran kuesioner fokus pada wilayah Jawa Timur khususnya kota Surabaya. Sehingga, belum secara merata tersebarnya kuesioner ini.
2. Kemungkinan kurangnya mempertimbangkan keragaman sosial, ekonomi, dan budaya yang mungkin berbeda di tiap individu tersebut.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh penulis terdahulu dan penulis saat ini, maka penulis memberi masukan dan saran yang diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk penyedia jasa dan penulis selanjutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan lebih sempurna. Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk perusahaan
 - a. Perusahaan diharapkan menciptakan suasana kerja yang nyaman seperti pencahayaan yang cukup, ventilasi yang baik, dan kebersihan kantor untuk mendukung produktivitas karyawan. Perusahaan dapat memastikan bahwa fasilitas di tempat kerja memenuhi standar kenyamanan yang dapat meningkatkan konsentrasi dan efisiensi karyawan. Selanjutnya, Perusahaan dapat meningkatkan komunikasi dan hubungan kerja yang

positif, dimana ada komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan, serta hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja, akan mendorong produktivitas. Dalam mendukung hal diatas perusahaan dapat mengadakan program peningkatan komunikasi, seperti sesi feedback terbuka, pelatihan komunikasi, atau kegiatan team building untuk mempererat hubungan kerja. Selanjutnya Perusahaan perlu meningkatkan budaya kolaboratif di tempat kerja, dimana semua karyawan diharapkan untuk bekerja sama dengan efektif. Hal ini dapat dilakukan melalui kebijakan internal yang mendukung kerja tim, seperti memberikan penghargaan bagi tim yang berhasil menyelesaikan proyek dengan sukses, jadi bukan hanya penghargaan individu. Perusahaan juga dapat mengadakan Team building secara berkala, baik melalui acara formal maupun kegiatan informal, akan membantu meningkatkan hubungan antar karyawan. Kegiatan seperti outbond, kompetisi internal, atau sesi permainan tim dapat mempererat hubungan antar rekan kerja, membangun semangat tim, dan meningkatkan kerja sama.

- b. Perusahaan diharapkan memberikan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kenyamanan karyawan, seperti fasilitas yang memadai, suasana yang kondusif, dan hubungan kerja yang harmonis. Perusahaan diharapkan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi melalui berbagai bentuk insentif, seperti bonus, pengakuan publik, promosi, atau penghargaan lainnya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selanjutnya perusahaan

dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri agar dapat terus berkembang. Hal ini akan meningkatkan kemampuan mereka dan memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Perusahaan dapat memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif secara berkala dapat membantu karyawan memahami performa mereka dan bagaimana mereka dapat berkembang. Hal ini akan mendorong perbaikan kinerja. Dengan menerapkan beberapa hal tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Penelitian mendatang disarankan untuk melibatkan sampel dari berbagai perusahaan dan sektor industri guna memperluas generalisasi hasil. Selain itu, penelitian bisa mempertimbangkan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan dan keseimbangan kerja-hidup untuk memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menggunakan metode penelitian yang beragam, termasuk wawancara mendalam atau studi kasus, juga dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan detail tentang pengaruh variabel-variabel tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

- Apriliansa, S.D., & Nawangsari, E.R. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23 (4), 804-812.
- Arifin, F. (2023). analisis pelatihan, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinas kesehatan surabaya. *Journal of Management Review*, 7(3), 937-949.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). The effect of work environment and motivation on employee performance of pt. Hasta multi sejahtera cikarang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(1).
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Fadhilillah, H., Kholidah, H., & Hijriah, H. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah "X" di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 646-655.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ikra-Ith Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Guterresa, L. F. D. C., Armanu, A., & Rofiaty, R. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497-1504.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990-1003.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Bumi Aksara.

- Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735.
- Khatatbeh, I., Bani Hani, M., & Abu Alfoul, M. N. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on global stock markets: An event study. *International Journal of Economics and Business Administration*, 8(4), 505-514.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Issn : 2085-9996 Pengaruh Keterlibatan Karyawan , Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Influence Of Employee Involvement , Work Loyalty And Team Cooperation To Employee Performance Abstrak Pendahuluan Kinerja Adalah Hasil Kerja Seca. 9(1), 17–34
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of compensation and benefits on job satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11(2), 80-90.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2(February), 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>
- Purnama, M. W. D., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, P. (2020). Pengaruh sistem pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Sedana Singaraja. *PROSPEK: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 101-110.
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, 3(3), 1606–1617. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>
- Razu, S. R., Yasmin, T., Arif, T. B., Islam, M. S., Islam, S. M. S., Gesesew, H. A., & Ward, P. (2021). Challenges faced by healthcare professionals during the COVID-19 pandemic: a qualitative inquiry from Bangladesh. *Frontiers in public health*, 9, 647315.
- Riyanto, A. B., Wibisono, C., Indrayani, & Yanti, S. (2020). Determination of

Positive and Negative Motivation, Work Discipline and Training on Performance through Work Satisfaction as Variable Intervening In Employees PT. Yellow Batam Flex. *International Journal of Research in Commerce and Management Studies*, 2(04), 47–57. Diambil dari <http://ijrcms.com>

Sari, N. K., & Gaol, D. L. (2024). The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction (Case Study at PT. Latexindo). *International Journal of Society and Law*, 2(1), 206-220.

Satar, M. (2023). Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru. *BANCO: Jurnal Manajemen dan Perbankan Syariah*, 5(2), 85-90.

Seema, & Sachdeva, G. (2020). Moonlighting intentions of IT professionals: Impact of organizational commitment and entrepreneurial motivation. *Journal of Critical Reviews*, 7(2), 214–220. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.02.38>

Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta

Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.

Siregar, Ronal Donra Sihalohe Dan Hotlin. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan.” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*9(2):273–81.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.

Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.

Sunarmintyastuti, L., & Hugo Aries Suprpto. (2019). Pengembangan SDM Melalui Minat dan Motivasi Santriwati pada Yayasan Taufidzul Qur'an Ar-Rahmani di Ciputat Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*

<https://jurnal.unibrah.ac.id/index.php/JIWP>, 6(2), 317– 322.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3737989>.

Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.

Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75.

Yulia, L. P., & Lestariningsih, M. L. M. (2023). pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt honda victory surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(2).