

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian pada Bab IV yang telah dilakukan mengenai pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Multi Teknologi Dinamika. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Multi Teknologi Dinamika. Dengan diperoleh hasil uji t hitung $>$ t tabel dengan tingkat signifikan $<$ 0,05 diperoleh nilai $3.935 > 2,010$ dengan signifikansi $0,000 <$ 0,05.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Multi Teknologi Dinamika. Dengan diperoleh hasil uji t hitung $>$ t tabel pada variabel lingkungan kerja yaitu sebesar $3.403 > 2,010$ dengan nilai signifikansi $0,001 <$ 0,05.
3. Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multi Teknologi Dinamika. Dengan diperoleh hasil uji t hitung $>$ t tabel pada variabel etos kerja yaitu sebesar $2.861 > 2,011$ dengan nilai signifikansi $0,006 <$ 0,05.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multi Teknologi Dinamika. Dengan diperoleh hasil uji t hitung $>$ t tabel pada variabel lingkungan kerja yaitu sebesar $-2.632 > 2.011$ dengan nilai signifikansi $0,012 <$ 0,05.
5. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multi Teknologi Dinamika. Dengan diperoleh hasil uji t hitung $>$ t tabel pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar $3.587 > 2.011$ dengan nilai signifikansi $0.001 <$ 0,05.
6. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh etos kerja terhadap prestasi

kerja karyawan pada PT. Multi Teknologi Dinamika. Dengan diperoleh hasil t hitung sebesar $2.606 > 1.96$ dengan tingkat signifikansi 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien pengaruh tidak langsung 0.224 signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi.

7. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multi Teknologi Dinamika. Dengan diperoleh hasil t hitung sebesar $2.417 > 1.96$ dengan tingkat signifikansi 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien pengaruh tidak langsung 0.194 signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi.

5.2 Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang didapat, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan terhadap berbagai manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, terutama bagi pihak PT. Multi Teknologi Dinamika, maka dari itu implikasi manajerial dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari variabel Etos Kerja, yang berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilaksanakan di perusahaan yang memiliki nilai terendah yaitu pernyataan no 10 “saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” yang berarti bahwa seharusnya atasan selalu mengontrol hasil kerja karyawan apabila ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta dapat diberikan peringatan atau teguran atas pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan tepat waktu.
2. Dari variabel lingkungan kerja, yang berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilaksanakan di perusahaan yang memiliki nilai terendah yaitu pernyataan no 10 “Atasan dengan bawahan menjalin hubungan yang baik dengan saling menghargai di dalam lingkungan kerja” dengan demikian seharusnya atasan membangun hubungan yang baik dengan bawahan yaitu dengan saling menghargai dalam lingkungan kerja agar karyawan dapat meningkatkan performa kinerja untuk organisasi kedepannya dan prestasi kerja karyawan dapat meningkat serta

karyawan akan tumbuh perasaan yang nyaman di perusahaan karna telah adanya hubungan yang baik dengan atasan.

3. Dari variabel prestasi kerja, yang berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilaksanakan di perusahaan yang memiliki nilai terendah yaitu pernyataan no 4 “Saya dapat menguasai bidang pekerjaan yang diberikan” dengan demikian masih adanya karyawan yang belum dapat menguasai bidang pekerjaan yang diberikan maka langkah yang seharusnya pihak manajemen ambil yaitu perlunya mengadakan program pelatihan mengenai bidang pekerjaan yang belum di kuasai tersebut agar karyawan yang belum menguasai bidang tersebut dapat bekerja sesuai dengan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.
4. Dari variabel kepuasan kerja, yang berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilaksanakan di perusahaan yang memiliki nilai terendah yaitu pernyataan no 6 “Keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan” yang berarti bahwa program promosi jabatan masih bersifat tertutup seharusnya pihak manajemen berlaku adil atau bersifat transparan terhadap karyawan mengenai program promosi jabatan yang dibuka agar karyawan memiliki perasaan puas terhadap perusahaan karna program promosi jabatan dibuka secara transparan dan karyawan dapat merencanakan target kinerja kedepannya.
5. Peneliti menyarankan untuk beberapa hal kepada penelitian mendatang yaitu dengan menggunakan variabel lain selain etos kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja agar dapat memiliki hasil yang berbeda dari penelitian ini. Serta bisa menggunakan populasi yang lebih luas cakupannya agar memperoleh hasil berbeda dari penelitian ini.
6. Serta diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan melengkapi literatur untuk penelitian selanjutnya.