

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT RJI. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil persentase masih ada beberapa karyawan yang mengalami keterlambatan dan ketidakhadiran dalam bekerja, menunjukkan bahwa status karyawan di PT RJI mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan (Pranitasari & Khotimah, 2021).
2. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena masing-masing pegawai sudah memiliki kemampuan dan keahlian mereka sehingga motivasi tidak menurunkan atau meningkatkan kinerja karyawan pada PT RJI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Julianry et al., 2019).
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT RJI, Lingkungan kerja pada PT tersebut kurang adanya kerjasama team yang baik serta kurangnya perlengkapan yang membuat

proses produktifitas tidak efektif dan efisien. Jika semua terpenuhi maka akan semakin maksimal kinerjanya (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020).

4. Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memerlukan suatu usaha pada penelitian dan mempunyai kemampuan yang sangat terbatas, agar penelitian ini dapat menjawab permasalahan dengan lebih efektif dan efisien maka penulis sekedar membahas mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT RJI.

5.3 Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan dengan hasil penelitian tersebut :

1. Bagi Penulis

dari hasil penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek bekerja dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas

dapat memberikan informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi

dan bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud universitas bhayangkara jakarta raya umumnya fakultas ekonomi dan bisnis khususnya pada program studi manajemen.

3. Bagi Perusahaan

- a. Disiplin kerja pada karyawan. PT RJI harus bisa ditingkatkan kembali kedisiplinannya terutama pada absensi agar kinerjanya menjadi lebih baik sehingga target perusahaan akan tercapai.
- b. Motivasi kerja pada karyawan PT RJI hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam bekerja lebih giat. Apabila karyawan diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan, maka karyawan pasti akan merasa dihargai sehingga karyawanpun senang dalam bekerja.
- c. Lingkungan kerja pada karyawan PT RJI harus lebih ditingkatkan kembali, lingkungan kerja yang harmonis, solid dan mampu bekerjasama dengan baik sesama team mampu menghasilkan kinerja yang baik. Agar pekerjaan bisa terselesaikan secara efektif dan efisien.
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti di perusahaan yang sejenis disarankan mengambil variabel yang berbeda dengan penelitian ini, sehingga menghasilkan penelitian yang menyeluruh terkait dengan kinerja karyawan, sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.