

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan mengenai pengaruh variable motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Boneka Selaras Toys Bekasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa hasil pengujian secara parsial variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Boneka Selaras Toys Bekasi. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial (uji T) yang menunjukkan nilai sig. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bahwa hasil pengujian secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Boneka Selaras Toys Bekasi. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial (uji T) yang menunjukkan nilai sig. Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Bahwa hasil pengujian secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Boneka Selaras Toys Bekasi. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial (uji T) yang menunjukkan nilai sig. Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Bahwa hasil pengujian secara simultan dengan nilai F_{hitung} sebesar 362.134 dengan signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Boneka Selaras Toys Bekasi.

5.2 Keterbatasan Pemesanan

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus di perbaiki dalam peneliti-peneliti kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 75 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Objek penelitian hanya di fokuskan pada Motivasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk Perusahaan, Penulis selanjutnya dan Perguruan Tinggi sebagai berikut:

1. Bagi PT. Boneka Selaras Toys Bekasi
 - a. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi kerja sangat mempengaruhi dari kinerja yang baik, maka PT. Boneka Selaras Toys Bekasi harus dapat lebih menilai dan memperhatikan motivasi karyawan saat bekerja, dengan melihat apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan sehingga kinerja akan semakin terjaga dengan baik, seperti arahan yang baik, tanggungjawab dan dorongan. Hal tersebut akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan di PT. Boneka Selaras Toys Bekasi.

- b. Sebaiknya perusahaan memperhatikan bagaimana lingkungan kerja yang ada dan dirasakan oleh karyawan seperti fasilitas kerja, tata letak ruang kerja, dan menjaga hubungan kerja yang baik sesama karyawan maupun atasan, sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin baik. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan pemberian reward, Imbalan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai umpan balik mengenai kinerja atau kontribusi yang telah karyawan berikan kepada perusahaan.
 - c. Untuk menciptakan kinerja yang baik pada karyawan di PT. Boneka Selaras Toys Bekasi, perusahaan dapat melakukan salah satu cara yaitu dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan pemberian reward maupun promosi kenaikan pangkat ataupun karyawan tetap. Rewart diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai umpan balik mengenai kinerja atau kontribusi yang telah karyawan berikan kepada perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Untuk peneliti selanjutnya agar membahas mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kedepannya penelitian akan lebih mendapatkan manfaat bagi kemajuan perusahaan.
3. Bagi Perguruan Tinggi
Agar dapat memberikan acuan atau refrensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini.