

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Ada kemungkinan bahwa berdasarkan analisis dan penghitungan tentang variabel seperti motivasi karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja mereka di tempat kerja, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras.
2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras.
3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun hal-hal yang disarankan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan maupun pertimbangan untuk tetap memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan, sebab kinerja karyawan yang baik memungkinkan perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan mereka. Peneliti juga berharap perusahaan akan lebih

memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih baik lagi di masa depan. Dari hasil penelitian ini, terdapat saran dari penulis, yaitu:

- a. Berdasarkan variabel motivasi, penulis sangat berharap kedepannya perusahaan tetap mempertahankan kesejahteraan karyawannya, seperti memberi bonus, insentif, tunjangan, serta pelatihan kepada karyawan sehingga kinerja karyawan selalu baik dimasa sekarang sekaligus masa yang akan datang.
- b. Berdasarkan variabel lingkungan kerja, penulis sangat berharap perusahaan akan tetap memperhatikan dan mempertahankan kondisi perusahaan yang layak. Selain itu, penulis juga sangat berharap perusahaan lebih memperhatikan komunikasi di lingkungan kerja baik itu antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerjanya agar meminimalisir terjadinya konflik di pekerjaan yang timbul akibat kesalahpahaman dalam berkomunikasi sehingga tercipta kenyamanan dalam diri karyawan terhadap lingkungan kerjanya, tentu saja akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut.
- c. Berdasarkan variabel disiplin kerja, akan lebih baik jika perusahaan lebih memperhatikan masalah keterlambatan karyawan yang sering terjadi dengan lebih tegas dalam memberi sanksi pada karyawan yang tidak disiplin supaya meminimalisir kasus keterlambatan di perusahaan. Tentunya dengan ketepatan waktu bekerja seorang karyawan, membuat karyawan tersebut lebih maksimal dalam bekerja serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan lebih terjamin.

2. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini akan memberi inspirasi kepada peneliti lain yang berkonsentrasi pada masalah yang sama: motivasi untuk bekerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan.

