

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran rata-rata skor untuk persepsi variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja tergolong baik sebesar 67,8%, persepsi variabel Disiplin terhadap Kinerja adalah baik sebesar 78,6% dan persepsi variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah baik 76,2% dan hasil ini menolak hipotesis yang diajukan.
2. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang. Variabel Lingkungan Kerja dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,950 dengan nilai signifikansi sebesar 0,345 lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%) atau  $(0,345 > 0,05)$ .
3. Variabel Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang. Variabel disiplin dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,950 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang di gunakan 0,05 (5%) atau  $(0,000 < 0,05)$ .
4. Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang. Variabel Motivasi dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar

2,774 dengan nilai signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%) atau ( $0,007 < 0,05$ ).

5. Variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31,741 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ).
6. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 0.529 (52,9%) terhadap Kinerja Karyawan, yang merupakan kontribusi dari tiga variabel bebas yakni Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi, sedangkan sisanya 47,1% merupakan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan data penelitian dan hasil pembahasan, peneliti dapat menyarankan hal-hal berikut:

1. Perusahaan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cbang Kupang perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang dapat menyediakan fasilitas karyawan sehingga dapat menunjang semangat kerja karyawan. PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan, Ac untuk mendinginkan ruangan kerja dan perusahaan perlu mengontrol dan menjaga keharmonisan setiap karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi

bersemangat dan nyaman dalam bekerja serta karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.

2. Untuk meningkatkan Disiplin di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang, Perusahaan harus menerapkan aturan kerja kepada karyawan agar karyawan yang pulang tepat pada jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan ( pulang lebih awal atau terlambat dari waktu yang ditentukan) Aturan yang dimaksudkan adalah jika karyawan tidak menaati aturan yang telah ditetapkan maka karyawan dikenakan sanksi. Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja dikenakan sanksi berupa teguran secara sederhana, dimana kesalahan terhadap pekerjaan diberitahukan kepada karyawan yang bersangkutan untuk kemudian dilakukan proses penanganan dan informasi terhadap status ketidaksesuaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Untuk mencegahnya pelanggaran berulang kali yang dilakukan oleh karyawan.
3. Untuk meningkatkan Kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi para karyawan agar semangat bekerja dan memiliki rasa tanggung jawab dan kreatif dalam melakukan sebuah pekerjaan. Pihak perusahaan perlu memperhatikan bonus yang berikan karyawan setelah bekerja lembur dan fasilitas kerja karyawan yang memadai agar karyawan nyaman dalam bekerja. Dan diharapkan agar PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Kupang memotivasi karyawan dalam setiap kesalahan yang dilakukan selama aktivitas kerja berlangsung. Karena selain membantu karyawan juga

membantu perusahaan juga dalam memperbaiki dan meningkatkan Kinerja Karyawan.

4. Bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada produk ekonomi lainnya dengan jumlah variabel yang lebih luas, sehingga dapat diketahui alasan lebih mendalam atas pilihan Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Alex.S.Nitisimeto. 2014. Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara.(2003)Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.Bandung:RefikaAditama.A.H. Maslow dkk.2005.Job Satisfaction theory.
- Canadian Center of Science and Education.Robbins,Stephans.2002.Prinsip Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G.M (2015:3) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salamba Empat.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko,THani.(2011:4)Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:Penerbit BPF.
- Hasibuan, Melayu . (2001 : 10) Manajemen Sumber Daya Manusia: PT. Toko Gunung Agung.Jakarta
- Hasibuan, Melayu. (2001: 202 ) Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: PT BumiAksara.
- Sinambela. 2012. Kinerja Pegawai. Yogyakarta .Graha Ilmu
- Kasmir. 2016.Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).Jakarta: PT.Grafindo Persada.
- Rivai,Veithzal.2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto. 2016. Statistik untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern.Jakarta Selatan. Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta:Rineka Cipta.
- Sugiyoo. 2005. Metode Penelitian Adminitrasi. Bandung.CV.ALFABETA.
- Sugiyono. 2016:117. Metode Penelitian Kombinasi. Bandung.ALFABETA.
- Sutrisno, Edy.2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana Permada Media Group.
- Sunyoto.2011. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis .Yogyakarta.

Sinambela. 2012. Kinerja Pegawai. Yogyakarta .Graha Ilmu

Triguno. 2003. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta. PT Golden Trayon Press.

Wursanto, I. 2003.Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta. Andi Offset.

### **Skripsi dan Jurnal:**

Agusta, Supartha. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Hubungan Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar.Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Aprilli,Veronica. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Semarang. Skripsi. Semarang: Universitas Negri Semarang. <http://eprints.dinus.ac.id/17572/> (11 Maret 2019).

Agustini. 2011. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Universitas Negeri Mataram.

Bintoro, Leonardus S. 2010. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang.

Primandaru,dkk. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia(Persero) Daop.IX Jember. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Utari. 2005. Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Kota Malang.Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Malang.

Milfatahun, Sugiyanto.2010. Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja. Jurnal Psikologi.volume 37 No.1,94-109.