

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis model struktural dan pengujian *goodness of fit*, pada penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survey pada CV.Meika Jaya Abadi)” menghasilkan 7 hipotesis. Adapun pengujian hipotesis secara statistik terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, lingkungan kerja non fisik yang dilakukan oleh perusahaan CV. Meika Jaya Abadi sudah memberikan hasil yang baik dalam memberikan lingkungan kerja, jika lingkungan kerja di sekitar karyawan baik maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan CV. Meika Jaya Abadi sudah memberikan hasil yang baik dalam memberikan dukungan motivasi, jika motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan CV. Meika Jaya Abadi sudah memberikan hasil yang baik, semakin nyaman lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan maka kinerja karyawannya akan semakin tinggi.
4. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja non fisik yang dilakukan oleh perusahaan CV. Meika Jaya Abadi sudah memberikan hasil yang baik, jika lingkungan kerja non fisik baik dan nyaman maka kinerja karyawan akan tinggi dan sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik buruk atau tidak membuat nyaman maka kinerja karyawan pun akan rendah

5. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan CV. Meika Jaya Abadi belum memberikan hasil yang baik dalam memberikan dukungan motivasi, jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dapat dipengaruhi oleh penggunaan jumlah sampel sebanyak 105 orang, dibuktikan belum mencukupi, yang selanjutnya dapat dipengaruhi dari keterbatasan indikator yang diuji memungkinkan ada ketidakakuratan dalam mengukur gambaran motivasi kerja sesungguhnya yang ada di perusahaan ini. Maka hal tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
6. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya, bahwa lingkungan kerja non fisik yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan dan mendukung, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan memperkuat kinerja mereka terhadap perusahaan.
7. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya, ketika karyawan merasa termotivasi dan lingkungan kerja mendukung, mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini yang kemudian akan berkontribusi pada tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
 - a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang didapat dari hasil angket/kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel lingkungan kerja non fisik menyatakan bahwa point pernyataan dengan

dimensi lingkungan kerja non fisik kerja sama antar karyawan memiliki nilai yang paling rendah. Sehingga atas dasar saran tersebut saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan yaitu perusahaan diharapkan dapat memastikan tempat karyawan bekerja perlu memperhatikan dan memberikan kebijakan-kebijakan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Karena jika kebutuhan-kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan memuaskan maka semangat kerja dan kinerja karyawan akan meningkat. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karakteristik terhadap karyawan dan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Dengan hal ini perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dalam hal kerja sama antar karyawan.

- b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang didapat dari hasil angket/kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel motivasi kerja menyatakan bahwa point pernyataan dengan dimensi motivasi kerja berdasarkan kebutuhan berprestasi hendaknya perusahaan memberikan program – program yang bersifat challenge (tantangan) karena pada dasarnya orang yang memiliki kebutuhan berprestasi ingin sebuah tantangan untuk lebih memotivasi mereka dalam bekerja. Dengan hal ini perusahaan akan dapat meningkatkan motivasi kerja.
- c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang didapat dari hasil angket/kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel kepuasan kerja menyatakan bahwa point pernyataan dengan dimensi kepuasan kerja berdasarkan gaji memiliki nilai yang paling rendah. Sehingga atas dasar saran tersebut saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan yaitu perusahaan diharapkan dapat memastikan bahwa kebijakan penggajian yang diterapkan oleh perusahaan adalah adil dan transparan, sehingga karyawan merasa dihargai dan diberi imbalan yang sesuai dengan kontribusinya.
- d. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang didapat dari hasil angket/kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel kinerja karyawan menyatakan bahwa point pernyataan dengan dimensi kinerja

karyawan berdasarkan inisiatif memiliki nilai yang paling rendah. Sehingga atas dasar saran tersebut saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan yaitu diharapkan perusahaan dapat memiliki saluran komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan. Ajak karyawan untuk berbagi ide, masukan, dan masalah yang mereka hadapi, sehingga memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan melalui komunikasi terbuka.

2. Bagi penelitian selanjutnya

1. Dapat menambah jumlah item pertanyaan pada kuesioner yang bermaksud untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.
2. Memaksimalkan hasil jawaban dari responden dan menambah jumlah responden yang sesuai dengan analisis yang akan digunakan. Karena penelitian ini sampelnya masih sangat terbatas untuk analisis SEM AMOS dengan mengambil sampel dari karyawan pada CV. Meika jaya abadi hanya sebanyak 105 responden.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menambah variabel - variabel yang secara teori memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kinerja karyawan antara lain budaya organisasi, motivasi, kompensasi, dan stres kerja. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun objek penelitian yang berbeda atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.