

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh implementasi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini didasarkan pada hasil survei yang dilakukan kepada karyawan PT Hogo Shipping Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

- a. Secara simultan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Model penelitian mampu menjelaskan sebesar 33,2% variasi kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
- b. Secara parsial, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, tingkat disiplin kerja belum menjadi faktor penentu utama dalam peningkatan kinerja karyawan.
- c. Motivasi Kerja secara parsial juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi motivasi kerja menunjukkan arah hubungan negatif, namun secara statistik pengaruh

tersebut tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan belum secara langsung berdampak pada peningkatan hasil kerja.

- d. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

### **1. Bagi Perusahaan**

Mengingat Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, perusahaan disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas, kenyamanan ruang kerja, maupun hubungan kerja antar karyawan dan atasan. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan atau pengembangan kompetensi, termasuk peningkatan kemampuan komunikasi dan bahasa asing, guna mendukung kelancaran koordinasi operasional dan hubungan kerja dengan pihak eksternal. Meskipun Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu mempertahankan standar disiplin yang konsisten serta menciptakan sistem motivasi yang

lebih terarah agar dapat mendukung stabilitas dan peningkatan kinerja di masa mendatang.

## 2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat menjaga profesionalisme dalam bekerja, dengan tetap mematuhi peraturan perusahaan, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Sikap profesional, disiplin, dan keterbukaan terhadap arahan serta masukan diharapkan dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif dan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar atau objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih luas dan dapat dibandingkan dengan penelitian ini.