

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Andika Jaya Kedungadem Kabupaten Bojonegoro. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV. Andika Jaya Kedungadem Kabupaten Bojonegoro, sehingga hipotesis 1 diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan CV. Andika Jaya Kedungadem Kabupaten Bojonegoro.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Andika Jaya Kedungadem Kabupaten Bojonegoro, sehingga hipotesis 2 ditolak. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja saja tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan CV. Andika Jaya Kedungadem Kabupaten Bojonegoro.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif kinerja karyawan CV. Andika Jaya Kedungadem Kabupaten Bojonegoro sehingga hipotesis 3 diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan CV. Andika Jaya Kedungadem Kabupaten Bojonegoro.

5.2 Keterbatasan

1. Terkait dengan nilai R^2 sebesar 0,794 (79,4%) dan sisanya 20,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya dua variabel yang dikaji dalam penelitian ini (motivasi kerja dan lingkungan kerja), tetapi masih ada

beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sangat terbatas karena hanya pada satu perusahaan dan dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden yang terkadang dalam menjawab berbeda dengan keadaan sesungguhnya, sehingga hasil yang diperoleh hanya berdasarkan kuesioner secara tertulis tanpa dilengkapi dengan interview atau wawancara

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan untuk kedepannya adalah sebagai berikut:

1. Saran Akademis

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan pengumpulan data tidak hanya dilakukan melalui kuesioner namun melalui wawancara juga, agar informasi yang didapat lebih luas dan dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Selain itu, bisa melakukan penelitian pada perusahaan sejenis yang jumlah karyawannya lebih besar, atau menambah variabel penelitian yang diprediksikan memengaruhi kinerja karyawan.

2. Saran Praktis

CV. Andika Jaya Kedungadem Kabupaten Bojonegoro diharapkan kedepannya mampu memberikan jaminan keselamatan untuk karyawannya yang bekerja di lapangan yang sesuai dengan target mereka, selain itu mengingat bahwa karyawan yang bekerja di lapangan memiliki resiko yang cukup besar dengan kondisi lingkungan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto Numin & Kurniawan Hadi. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/4869>
- Basrah, Hendryadi. (2012). *Faktor yang Mempengaruhi OCB*. (<http://teorionline.wordpress.com/2012/03/28/factoryangmempengaruhiocb/>, diakses pada 3 Maret 2021.)
- Changgriawan, Garry .S. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*. AGORA Vol, 5 No. 3. Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Daft, Richard L. 2011. *Manajemen. Buku 1*, Edisi 9. Salemba, Jakarta
- Inaray J.C, Nelwan O.S & Lengkong V.P.K. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah. Volume 16 No. 02. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Dajan, Anto. (1986). *Pengantar Metode Statistik*. Jilid I. Jakarta: LP3ES.
- Gardjito, Aldo Herlambang. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. <https://www.neliti.com/id/publications/83778/pengaruh-motivasi-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pad>
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Malayu Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mutiari. R & Hidayati. N. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Kantor Kecamatan Wilayah Utara Brantas Kabupaten Jombang*. JMD: Jurnal Roser Manajemen dan Bisnis Dewantara. Volume 1 No 1, Juli 2018. STIE PGRI Dewantara Jombang.

- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D.W., et.al. (2006) *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Pratama. I Gede. B & Utama. I Wayan. M. (2017). *Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Dinas Koperasi*. ISSN:2302-8912. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No.7, 2017 : 3622-3650. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali. Indonesia.
- Putra. I Putu. A. K & Sudibya. I Gede. A. (2018). *Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. ISSN: 2302-8912. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No.8, 2018 : 4447-4474. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali. Indonesia.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: PT. Prenlindo.
- Robbins, Stephen dan Timothy, Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- S Amalia & M Fakhri .(2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. <http://rama.binahusada.ac.id:81/id/eprint/572/1/eis%20aan%20rohana.pdf>
- Sengkey. Y.M, Tewel.B & Lintong D.Ch. (2018). *Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara*. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3138 – 3147. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi.
- Siagaan, P.S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wulan, Minarsih, Nurhayati. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior OCB (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwira Bhakti Sentra Sejahtera Semarang)*. *Journal Of Management*. Vol.2 No.2.

- Yuniawan dan Prasasti. (2017). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior OCB (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga). Diponegoro Journal Of Management Vol.6 No.1.*
- Zufriah, Deniyati.(2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) Karyawan Koperasi Sadar Sejahtera Sumatera Selatan. Journal of Management and Bussines Vol.2 No.2 Hal. 251-262.*
- Daft, (2011). *Era manajemen (New Era Management) (Buku 2 Edisi ke-9), Jakarta.*