

BAB IV

PENUTUP

Pada bab ini disajikan kesimpulan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY beserta saran untuk memberikan masukan.

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dari hasil penelitian terhadap 101 responden, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan kategorisasi, sebesar 71,28% responden menilai bahwa lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY termasuk dalam kategori cukup baik.
2. Berdasarkan kategorisasi, sebesar 56,44% responden menilai bahwa motivasi kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY termasuk dalam kategori cukup baik.
3. Berdasarkan kategorisasi, sebesar 72,28% responden menilai bahwa kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY termasuk dalam kategori cukup baik.
4. Lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Sehingga hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap motivasi kerja diterima.

5. Motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.
6. Lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.
7. Lingkungan kerja (X) dan Motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis keempat yaitu terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.
8. Motivasi kerja (Z) mampu memediasi lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga hipotesis kelima yaitu terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja diterima.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang didapat dari hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran yang mungkin dapat membantu perusahaan atau peneliti lain di kemudian hari. Adapun saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi psikologi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada pada perusahaan

PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY sudah baik, namun pada lay out dalam lingkungan kerja fisik dari perusahaan perlu dilakukan perbaikan, seperti memberikan sekat pada sisi meja setiap karyawan dan pada lingkungan non fisik perusahaan harus dapat menciptakan hubungan karyawan tua maupun muda lebih baik lagi.

2. Pada motivasi kerja sangat penting bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih giat lagi dalam memenuhi target. Namun terdapat beberapa aspek yang perlu dilakukan perubahan, seperti menciptakan persaingan antar karyawan yang baik agar mendorong motivasi karyawan untuk lebih giat lagi, namun ini harus dipersiapkan lebih matang agar tidak berdampak buruk bagi hubungan antar karyawan.
3. Untuk kinerja karyawan sudah tergolong baik, namun perusahaan harus dapat mempertahankan kinerjanya agar tidak merosot turun. Pada kinerja karyawan perlu adanya perbaikan dari segi ketepatan waktu dalam bekerja, dengan menyesuaikan target waktu dengan beban tugas yang dibebankan kepada karyawan.
4. Disarankan bagi peneliti selanjutnya yang meneliti lingkungan kerja sebagai variabel independen dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan untuk menambahkan indikator tata warna ruang kerja, keamanan diruang kerja, dan dekorasi diruang kerja di dalam penelitian.