

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cebong Kayuindo. Berdasarkan dari tanggapan responden pada analisis deskriptif dengan hasil menyatakan bahwa responden sudah merasakan tempat kerja yang memiliki penerangan yang cukup baik yang tidak mengganggu proses kerjanya, merasakan suhu di tempat kerja yang sudah baik, merasakan lingkungan kerja yang nyaman dan tenang, merasakan fasilitas yang sudah memadai, dan merasakan kenyamanan dengan adanya hubungan yang baik antar pimpinan maupun karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin lingkungan kerjanya baik maka akan mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kenyamanan seorang karyawan dalam bekerja, hal ini dapat menjadikan pekerjaan terselesaikan dengan baik, cepat, dan tepat.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cebong Kayuindo. Berdasarkan dari tanggapan responden pada analisis deskriptif dengan hasil menyatakan bahwa responden merasa sudah mampu mendorong diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, berusaha bersungguh-sungguh dan penuh rasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, berusaha meningkatkan kemampuan, dan mencoba mengeluarkan ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini

menunjukkan bahwa apabila karyawan mendapatkan dorongan atau motivasi dari seseorang, maka kinerjanya semakin meningkat. Motivasi sangat penting, karena dapat membangun seseorang untuk melakukan sesuatu dan tujuannya akan tercapai dengan baik.

3. Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cebong Kayuindo. Berdasarkan dari tanggapan responden pada analisis deskriptif dengan hasil menyatakan bahwa responden merasa pimpinan sudah melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, pimpinan telah memberikan motivasi berupa *reward* dalam bentuk finansial maupun non finansial, pimpinan sudah memberikan deskripsi pekerjaan dengan jelas, pimpinan sudah menunjukkan cara-cara yang baku untuk menyelesaikan pekerjaan, pimpinan sudah memberi contoh ide dan gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan merasa pimpinan sudah mampu menjaga amarah ketika ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sikap dan hubungan yang baik seorang pimpinan kepada karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Keadilan Interaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cebong Kayuindo. Berdasarkan dari tanggapan responden pada analisis deskriptif dengan hasil menyatakan pimpinan sudah bertindak sopan, baik dan bijaksana kepada karyawan, pimpinan sudah mampu memuliakan karyawan baik secara finansial maupun non finansial, pimpinan telah menghormati pendapat karyawan jika ada usulan atau keluhan, dan pimpinan sudah mampu memberikan informasi secara merata kepada

karyawan mengenai segala sesuatu yang melibatkan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa responden Hal ini menunjukkan bahwa sikap adil yang dimiliki seorang pemimpin dalam memperlakukan karyawannya secara adil maka akan sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini berfokus pada uji variabel lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan situasional, dan keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya konsep-konsep lain selain variabel di atas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini mempunyai keterbatasan atas sumber literatur penelitian sebelumnya sehubungan tentang lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan situasional, dan keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT Cebong Kayuindo
 - a. Pihak perusahaan diharapkan agar mampu mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan situasional, dan keadilan interaksional, hal ini dapat dilakukan dengan pembinaan karyawan yang baik dengan demikian mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti berikutnya diharapkan mampu melakukan penelitian memanfaatkan variabel lainnya selain lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan situasional, dan keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan.

- b. Peneliti berikutnya diharapkan mampu melangsungkan penelitian pada responden yang memiliki karakteristik perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian, dengan demikian dapat menghasilkan penelitian yang lebih bervariasi.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan model yang berbeda bisa menambahkan variabel mediasi atau moderator.