

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi, telah dilakukan melalui serangkaian analisis data secara mendalam dan menghasilkan temuan yang berbeda antar variabel. Untuk memberikan rangkuman dari gambaran menyeluruh dan temuan utama penelitian, kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja sudah memadai secara fisik dan psikologis, namun belum mampu menjadi faktor utama dalam peningkatan produktivitas karyawan.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Meskipun disiplin merupakan elemen penting dalam organisasi, terdapat kemungkinan bahwa karyawan belum merasakan dampak langsung dari disiplin terhadap hasil kerja.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menandakan bahwa meskipun kondisi kerja sudah baik, namun motivasi karyawan dipengaruhi oleh aspek lain yang lebih kompleks
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang

lebih besar karena merasa lebih bertanggung jawab dan terarah dalam bekerja.

5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik.
6. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Artinya, motivasi tidak dapat menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas.
7. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Ini berarti motivasi berhasil menjadi variabel perantara yang menghubungkan kedisiplinan dengan peningkatan produktivitas kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan dijabarkan dalam bentuk analisis yang mendalam, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi PT Eka Timur Raya Brebes

a. Variabel Produktivitas Kerja

Melihat adanya penurunan pada produktivitas kerja di PT Eka Timur Raya Brebes, penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi internal dan mengambil langkah strategis. Oleh karena itu, strategi peningkatan produktivitas tidak cukup hanya dengan memperbaiki satu aspek saja, melainkan harus memperkuat variabel-variabel pendukungnya secara holistik. Peningkatan produktivitas dapat dicapai

dengan memperkuat budaya kerja yang sehat, mendorong komunikasi terbuka, memberikan ruang bagi kreativitas, serta menciptakan sistem penghargaan berbasis kinerja. Manajemen juga perlu melakukan pengukuran kinerja secara objektif dan memberikan umpan balik yang konstruktif, agar karyawan terdorong untuk terus meningkatkan kinerjanya.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Melihat hasil yang menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka penting bagi manajemen PT Eka Timur Raya untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kondisi lingkungan yang ada. Langkah strategis yang dapat diambil adalah dengan memperkuat aspek psikologis dan sosial dari lingkungan kerja, seperti membangun komunikasi yang sehat antar pegawai, menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi, serta meningkatkan keadilan dan penghargaan terhadap kontribusi individu. Karena lingkungan kerja yang ideal menurut manajemen belum tentu dirasakan sama oleh seluruh karyawan. Diperlukan pendekatan manajerial yang tidak hanya fokus pada aspek fisik, tetapi juga mengintegrasikan dimensi motivasional dan emosional agar lingkungan kerja dapat berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja.

c. Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja tergolong yang tinggi namun tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, manajemen disarankan

untuk tidak hanya menerapkan aturan kedisiplinan secara formal, tetapi juga mengaitkannya dengan motivasi karyawan. Upaya seperti pemberian apresiasi atas kepatuhan, komunikasi yang terbuka mengenai peraturan, serta pendekatan humanistik dalam pembinaan kedisiplinan, akan lebih mampu membangkitkan motivasi intrinsik karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja akan berdampak lebih kuat jika disertai dengan penguatan motivasi karyawan dalam bekerja.

d. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan sudah sangat baik di PT Eka Timur Raya. Terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap produktivitas kerja, serta memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja menjadi aspek strategis yang harus diperhatikan manajemen. Manajemen disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor motivasional seperti penghargaan, peluang pengembangan karier, pengakuan atas prestasi, serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Dengan memperhatikan kebutuhan karyawan tidak hanya dari aspek dasar (seperti gaji atau kenyamanan kerja), tetapi juga dari kebutuhan psikologis dan aktualisasi diri, diharapkan motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat dan berdampak langsung terhadap kinerjanya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti mengakui bahwa penelitian yang dilakukan masih memiliki keterbatasan. Bagi peneliti selanjutnya, berdasarkan hasil dan keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, atau kompensasi. Variabel-variabel tersebut berpotensi memberikan pengaruh yang lebih kompleks terhadap motivasi dan kinerja karyawan, sehingga dapat memperkaya model penelitian yang dikembangkan. Selain itu, perluasan objek penelitian di sektor atau wilayah yang berbeda juga sangat dianjurkan agar hasilnya dapat digeneralisasi lebih luas dan memberikan kontribusi empiris yang lebih kuat terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.