

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan utama penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PR Jaya Makmur Abadi Cabang Blitar, telah tercapai. Berikut merupakan kesimpulan secara ringkas dan menyeluruh:

1. Bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi pada PR Jaya Makmur Abadi Cabang Blitar.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian memiliki batasan-batasan tertentu yang perlu disadari untuk memberikan gambaran objektif mengenai ruang lingkup studi serta arah pengembangan penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup terbatas pada satu perusahaan dan bagian tertentu

Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan bagian produksi di PR Jaya Makmur Abadi Cabang Blitar. Dengan demikian, hasil dan temuan tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke unit atau cabang lain, ataupun ke perusahaan yang bergerak di bidang industri berbeda.

2. Variabel bebas terbatas pada motivasi kerja dan lingkungan kerja

Penelitian ini hanya mengkaji dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Padahal, kinerja karyawan dapat pula dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, budaya organisasi, dan faktor psikologis yang tidak dianalisis dalam model penelitian ini.

3. Pendekatan kuantitatif tidak menggali informasi mendalam secara kualitatif.

Metode penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif dengan pendekatan survei melalui kuesioner tertutup. Dengan pendekatan ini, pemahaman terhadap dinamika motivasi dan persepsi lingkungan kerja karyawan bersifat terbatas, karena tidak menangkap dimensi subjektif, pengalaman personal, atau faktor-faktor emosional secara mendalam.

4. Waktu pengumpulan data terbatas pada periode tertentu.

Pengumpulan data dilakukan dalam rentang waktu singkat dan bersifat cross-sectional. Hal ini dapat menyebabkan variasi dalam persepsi responden yang dipengaruhi oleh kondisi sementara, seperti beban kerja atau situasi organisasi pada waktu tertentu, sehingga belum menggambarkan kondisi yang berkelanjutan.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan dan analisis hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PR Jaya Makmur Abadi Cabang Blitar, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen PR Jaya Makmur Abadi Cabang Blitar

Perusahaan disarankan untuk secara konsisten memperkuat strategi peningkatan motivasi kerja karyawan, khususnya melalui pengakuan terhadap prestasi, pemberian insentif yang adil, pemberian jaminan sosial secara merata, serta pengembangan karir. Faktor motivasi terbukti memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja, sehingga perhatian terhadap aspek ini akan berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas.

Selain itu, manajemen juga perlu terus mengevaluasi dan memperbaiki kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti ruang gerak karyawan, dan kelengkapan fasilitas produksi, maupun aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan, komunikasi dengan atasan, serta suasana kerja yang suportif. Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Bagi Praktisi di Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

Temuan penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam perancangan kebijakan dan program peningkatan kinerja karyawan. Praktisi HR disarankan untuk mengembangkan sistem penilaian dan monitoring yang terintegrasi antara indikator motivasi dan kualitas lingkungan kerja. Pendekatan ini akan membantu dalam identifikasi faktor pendorong maupun penghambat kinerja di tingkat operasional.

3. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan ruang lingkup dan jumlah variabel. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke sektor industri lain atau melibatkan lebih dari satu perusahaan agar

hasilnya lebih *generalizable*. Di samping itu, pengembangan variabel independen lainnya seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja dapat menjadi perluasan kajian yang memperkaya pemahaman atas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Selain pendekatan kuantitatif, metode kualitatif atau mix-method juga patut dipertimbangkan untuk menggali lebih dalam persepsi, motivasi intrinsik, serta pengalaman kerja karyawan yang tidak selalu terukur melalui kuesioner tertutup.