

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta peran motivasi berprestasi dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada karyawan sektor manufaktur di wilayah Tangerang. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga tujuan penelitian pertama dan hipotesis H1 dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi karyawan, sehingga tujuan penelitian kedua dan hipotesis H2 dapat diterima. Lingkungan kerja yang mendukung terbukti mampu menumbuhkan dorongan internal karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, sehingga tujuan penelitian ketiga dan hipotesis H3 dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi berprestasi, sehingga tujuan penelitian keempat dan hipotesis H4 dapat diterima. Temuan ini menegaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga bekerja melalui mekanisme psikologis berupa dorongan untuk berprestasi.

Selain itu, komitmen organisasional juga terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga tujuan penelitian kelima dan hipotesis H5 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan terhadap organisasi menjadi jalur penting dalam menjelaskan peningkatan kinerja.

Secara keseluruhan, simpulan penelitian ini menegaskan bahwa kinerja karyawan sektor manufaktur di Tangerang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi berprestasi dan komitmen organisasional. Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan membentuk mekanisme yang menjelaskan bagaimana kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini berhasil menjawab tujuan, rumusan masalah, dan seluruh hipotesis yang diajukan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari cara perusahaan mengelola lingkungan kerja serta memperhatikan kondisi psikologis karyawan. Lingkungan kerja yang baik berperan sebagai fondasi utama yang memungkinkan motivasi berprestasi dan komitmen organisasional berkembang secara optimal. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan membentuk mekanisme yang saling mendukung dalam mendorong kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada sebelumnya, ini memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bagi berbagai pihak. Saran disusun dengan mempertimbangkan kondisi karyawan di wilayah Tangerang serta temuan terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan peran motivasi berprestasi dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut.

5.2.1 Saran untuk Karyawan

Bagi karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja kerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana karyawan memaknai dan memanfaatkan lingkungan kerja, serta oleh tingkat motivasi berprestasi dan komitmen organisasional yang dimiliki. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat secara aktif membangun sikap kerja yang positif, seperti menjaga profesionalisme, disiplin, dan tanggung jawab, meskipun berada dalam kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya ideal. Karyawan disarankan untuk memanfaatkan lingkungan kerja yang ada sebagai sarana pengembangan diri, baik melalui peningkatan keterampilan, pembelajaran berkelanjutan, maupun penguatan orientasi berprestasi dalam menyelesaikan tugas.

Selain itu, karyawan perlu menyadari bahwa motivasi berprestasi dan komitmen terhadap organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh dorongan internal. Dengan menumbuhkan orientasi pada pencapaian hasil, keterbukaan terhadap komunikasi, serta kemauan untuk berkontribusi secara aktif dalam tim, karyawan akan lebih mampu menghadapi tekanan kerja, beradaptasi dengan perubahan, dan menjaga konsistensi kinerja. Dengan demikian, karyawan menjadi pihak yang secara langsung memperoleh manfaat dari peningkatan kinerja dan pengembangan karier yang berkelanjutan.

5.2.2 Saran untuk Perusahaan

Bagi perusahaan, khususnya perusahaan sektor manufaktur, penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan lingkungan kerja merupakan strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, bukan sekadar penyediaan fasilitas pendukung. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk secara konsisten meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti keselamatan kerja, kenyamanan ruang produksi, pencahayaan, kebersihan, dan

keamanan, maupun dari aspek nonfisik seperti kualitas hubungan kerja, dukungan atasan, kejelasan komunikasi, dan keadilan dalam perlakuan terhadap karyawan.

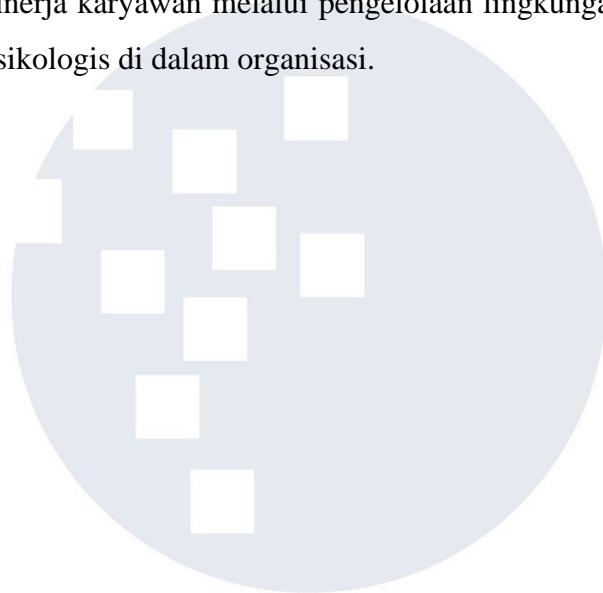
Perusahaan juga perlu menerapkan kebijakan yang secara nyata mendorong motivasi berprestasi, seperti sistem penghargaan berbasis kinerja, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta penyediaan peluang pengembangan kompetensi dan karier yang jelas. Di samping itu, penguatan komitmen organisasional dapat dilakukan melalui kepemimpinan yang supportif, transparansi kebijakan, serta pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang relevan. Dengan mengelola lingkungan kerja, motivasi berprestasi, dan komitmen organisasional secara terpadu, perusahaan tidak hanya memperoleh peningkatan kinerja jangka pendek, tetapi juga keberlanjutan kinerja dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan menjadi pihak yang paling strategis dan signifikan dalam memanfaatkan hasil penelitian ini.

5.2.3 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan peluang untuk pengembangan kajian di masa mendatang. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan dengan kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan kehidupan kerja, agar model penelitian menjadi lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan metode penelitian campuran dengan mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika psikologis dan organisasional yang dialami karyawan.

Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian, baik dari sisi wilayah maupun sektor industri, serta menggunakan jumlah responden yang lebih besar atau melakukan

perbandingan antar kelompok karyawan dengan karakteristik tertentu. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas dan mampu memberikan kontribusi yang lebih kuat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja dan faktor psikologis di dalam organisasi.



UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA