

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telmark Integrasi Indonesia.

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telmark Integrasi Indonesia.
2. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telmark Integrasi Indonesia
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telmark Integrasi Indonesia.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telmark Integrasi Indonesia.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan analisis dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran kepada perusahaan ini, antara lain :

1. Berdasarkan variabel motivasi, akan lebih baik jika perusahaan meningkatkan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja. Peningkatan bisa dilakukan dengan memberikan kewenangan bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan

metode kinerja karyawan itu sendiri agar tidak membatasi inovasi karyawan tersebut dan tetap pada aturan yang telah disepakati sebelumnya.

2. Berdasarkan variabel lingkungan kerja, akan lebih baik jika perusahaan memperhatikan tata ruang baik dari segi warna agar karyawan nyaman dan dapat bekerja dengan maksimal. Contohnya, dengan memberikan warna putih yang menandakan kebersihan dan kemurnian. Lingkungan yang bersih terlihat hebat dan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dan memiliki pikiran yang mengalir bebas. Selain kemurnian, putih dapat menunjuk ke integritas.
3. Berdasarkan variabel disiplin kerja, akan lebih baik jika perusahaan meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya tanpa di suruh oleh atasan. Perusahaan bisa melakukan edukasi pada setiap *briefing* tentang pentingnya kesadaran dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

1. Dampak dari pandemi covid, tindakan observasi penelitian hanya dilakukan satu kali saja. Hal tersebut tentu saja kurang dalam menggali informasi perusahaan dan pengamatan yang dilakukan menjadi kurang maksimal.
2. Dalam penilaian kinerja karyawan menggunakan penilaian diri (*self assessment*) oleh karena itu data cenderung subjektif, data mungkin ada yang pengisiannya tidak jujur dan dapat terjadi kemungkinan karyawan menilai dengan skor yang tinggi.