

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Secara singkat, hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lemma Factory.

- a. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan besarnya motivasi kerja mereka. Komponen internal yang memotivasi pekerja untuk bekerja sebaik-baiknya adalah motivasi kerja. menyelesaikan tugas sesuai target, dan memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi.
- b. Disiplin kerja juga terbukti memiliki dampak besar pada peningkatan kinerja karyawan. Ini mendapatkan jika perilaku kerja yang taat terhadap peraturan, tepat waktu, serta memiliki etos kerja yang tinggi akan menciptakan efisiensi dan efektivitas dalam proses kerja. Disiplin kerja menjadi fondasi penting untuk bisa membuat lingkungan kerja yang bagus dan terstruktur.
- c. Lingkungan kerja juga memiliki dampak besar pada kinerja. Tempat kerja yang kondusif, baik secara fisik (seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan tata ruang kerja) maupun non-fisik (seperti hubungan sosial antar karyawan dan dukungan dari atasan), dapat menciptakan kenyamanan dan rasa aman yang pada akhirnya meningkatkan semangat kerja dan kualitas hasil kerja karyawan.

Ketiga variabel *independen* yang diteliti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan secara nyata, dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan determinan penting dalam upaya peningkatan produktivitas dan kinerja sumber daya manusia di Lemma Factory.

B. Implikasi penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh implikasi secara teori dan praktik sebagai berikut:

a. Implikasi Teoritis

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian lain tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah mengkonfirmasi bahwa ketiga variabel tersebut merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang efektif, serta sejalan dengan teori-teori klasik dan kontemporer yang menjelaskan determinan kinerja dalam konteks organisasi.

b. Implikasi Praktis

Dalam praktiknya, hasil penelitian ini memberikan gambaran konkret bagi manajemen. Lemma Factory dalam menyusun kebijakan

dan strategi peningkatan kinerja karyawan. Upaya peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemberian insentif, pelatihan dan pengembangan karier, serta pemberian penghargaan atas kinerja yang dicapai. Untuk aspek disiplin kerja, perusahaan perlu menegakkan aturan secara konsisten serta memberikan sanksi dan apresiasi secara adil. Sedangkan untuk memberikan lingkungan kerja yang kondusif, manajemen dapat melakukan evaluasi terhadap kondisi fisik tempat kerja serta mendorong terciptanya iklim kerja yang harmonis dan saling mendukung antar karyawan.

Penelitian ini juga bermanfaat bagi praktisi manajemen sumber daya manusia untuk memahami bahwa variabel-variabel tersebut tidak dapat dipandang secara terpisah, melainkan perlu dikelola secara terpadu agar dapat menawarkan bantuan sebaik mungkin dalam mencapai tujuan organisasi. Bagi pihak akademisi dan peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan landasan teoritis untuk mengembangkan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam sektor industri konveksi atau manufaktur.

C. Keterbatasan penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan yang perlu dicermati dan menjadi perhatian dalam interpretasi hasil serta sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya. Diantaranya:

- a. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada satu unit organisasi, yaitu Lemma Factory, yang merupakan perusahaan konveksi dengan jumlah responden sebanyak 32 orang. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian ini perlu dilakukan secara hati-hati, karena hasil yang diperoleh belum tentu berlaku pada perusahaan dengan karakteristik dan skala yang berbeda.
- b. Metodologi penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner tertutup.
- c. Keterbatasan lainnya terletak pada periode waktu penelitian yang bersifat *cross-sectional*, sehingga tidak dapat menggambarkan dinamika perubahan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

