

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 SIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka kesimpulan dari peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Semua hipotesis dalam penelitian terbukti berpengaruh positif, yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi kenyamanan lingkungan kerja menyebabkan semakin tinggi pula tingkat motivasi karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan menyebabkan mereka akan memiliki niat untuk berkinerja dengan baik.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kenyamanan lingkungan kerja karyawan menyebabkan karyawan akan memiliki niat untuk lebih berkinerja dengan baik.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Sehingga semakin tinggi kenyamanan lingkungan kerja karyawan yang didukung oleh motivasi kerja, semakin tinggi kinerja karyawan.

## 5.2 SARAN

Berdasarkan pada temuan penelitian, maka saran yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Saran Praktis

Bagi pihak pengelola perusahaan Wonokoyo Group Surabaya agar dapat bersaing di ketatnya persaingan industri *breeding/* pengolahan ayam, maka dari itu perlu untuk lebih memperhatikan variabel-variabel yang dalam penelitian terbukti positif terhadap kinerja. Dimana variabel-variabel tersebut adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik. Dua variabel dalam penelitian ini telah terbukti dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan nilai rata-rata jawaban responden indikator dengan dengan penilaian terendah adalah pernyataan : Melakukan pekerjaan dengan baik, akan memberikan kontribusi untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi saya (MI3). Hal ini menunjukkan bahwa responden belum bisa memperoleh manfaat pekerjaannya terhadap perkembangan dan pertumbuhan pribadinya, oleh karena itu saran peneliti untuk Wonokoyo Group sebaiknya atasan melakukan pendekatan terlebih dahulu kepada karyawan, sehingga keinginan dan keperluan pribadi dari setiap karyawan dapat terpenuhi. Jika semua telah terpenuhi, maka karyawan akan bisa merasakan perkembangan dan pertumbuhan dalam pribadinya masing-masing.

### 2. Saran Akademis

Objek penelitian yang digunakan dalam studi ini difokuskan untuk mengukur pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Motivasi Intrinsik pada perusahaan Wonokoyo Group di Surabaya sehingga bersifat terbatas. Hal ini

memberikan peluang bagi studi lanjutan untuk mengembangkan model pada konteks yang lebih luas dengan mengkaji variabel-variabel lain yang memungkinkan untuk mengkaji pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, 2012, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar, *Skripsi*, Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Bayu, 2012, Pengertian, Faktor yang mempengaruhi Motivasi, <http://chandrabayuu.blogspot.co.id/2012/12/pengertian-faktor-yang-mempengaruhi.html> (diakses 23 Oktober 2016 : 22.38)
- Choong *et al.*, 2011, Intrinsic Motivation And Organizational Commitment In The Malaysian Private Higher Education Institutions: An Empirical Study, *Journal of Arts Science & Commerce*; Vol.– II, Issue –4, Oct. 2011:40-50)
- Dewi, dan Frianto, 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi, *Jurnal Ilmiah Manajemen*; Vol.1.
- Fransiska, 2015, Pengaruh Nilai Etis Organisasi Terhadap Kesesuaian Orang Dengan Organisasi Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Pada Karyawan Tetap Non-Manajrial Di Perusahaan Jasa Telekomunikasi Di Surabaya, *Skripsi*, Surabaya: Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Gaffar, H., 2012, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar, *Skripsi*, Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Good, Brophy, 1990, Pengertian Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik, <http://www.definisi-pengertian.com/2016/01/pengertian-motivasi-intrinsik-ekstrinsik.html> (diakses 3 Oktober 2016 : 13.53)
- Herlambang, dkk, 2014, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya), *Skripsi*, Universitas Brawijaya Malang

- Jayaweera, 2015, Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England, *International Journal of Business and Management*; Vol. 10, No. 3
- Kristensen *et al.*, 2005, The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment, *Scand J Work Environ Health*, 438-449.
- Kusuma, 2010, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang, *Skripsi*, Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H., 2011, *Human resource Management, (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mursiati, 2016, Jenis-jenis Motivasi Kerja, <https://portal-ilmu.com/motivasi-kerja-karyawan/> (diakses 23 Oktober 2016 : 22.35)
- Noviansyah., Zunaidah, 2011. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.9 No.18 Desember 2011
- Riadi., 2014, Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja, <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html> (diakses 20 Agustus, 2016: 18.37)
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Renwarin, E. D. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Agen Asuransi Jiwa di Kota Surabaya, *Skripsi*, Surabaya: Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (16 ed.). (R.S. Sirait, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.

- Rodwell *et al.*, (1998). The Relationships Among Work Related Perceptions, Employee Attitudes, and Employee Performance: The Integral Role of Communication: *Human Resource Management*, Vol 37, No 3&4, Pp. 277-293.
- Sandjojo, N. (2011). *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sugiyono. (2004). *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian (Vol. IV)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaryati, Yeti. 2009. *Menerapkan Prinsip Profesional Bekerja*. Bandung : Armico. <https://portal-ilmu.com/motivasi-kerja-karyawan/>
- Supriyanto. (2009). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT.Indeks.
- Sofa, 2013, Jenis Kinerja Karyawan, diakses tanggal 13 September 2016 : 19.44, <https://massofa.wordpress.com/2013/05/20/penilaian-dan-jenis-jenis-kinerja-organisasi/>
- Uno, Hamzah. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijaya, 2015, <http://www.slideshare.net/trisnadi16983/regresi-linier-dengan-variabel-mediasi-dan-moderasi> (diakses 03 Januari 2017: 13.17)
- Woolfolk, 1993, Pengertian Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik, <http://www.definisi-pengertian.com/2016/01/pengertian-motivasi-intrinsik-ekstrinsik.html> (diakses 3 Oktober 2016 : 13.53)