

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan studi, hipotesis, pembuktian hipotesis dan pembahasan, maka dapat disusun kesimpulan dan saran sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

1. Jika variabel karakteristik individu berubah maka akan menyebabkan perubahan motivasi kerja. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah yaitu jika variabel karakteristik individu meningkat maka motivasi kerja akan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel karakteristik individu menurun maka motivasi kerja juga akan menurun
2. Jika variabel karakteristik individu berubah maka akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah yaitu jika variabel karakteristik individu meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel karakteristik individu menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.
3. Jika variabel lingkungan kerja berubah maka akan menyebabkan perubahan motivasi kerja. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah yaitu jika variabel lingkungan kerja meningkat maka motivasi kerja akan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel lingkungan kerja menurun maka motivasi kerja juga akan menurun.
4. Jika variabel motivasi kerja berubah maka akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah yaitu

jika variabel motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

5. Berdasarkan tujuan penelitian, riset ini menemukan bukti bahwa motivasi kerja memiliki peran mediasi pada pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan motivasi kerja memediasi pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah dilakukan dalam studi ini, maka untuk kepentingan lingkungan praktisi maupun untuk kepentingan penelitian selanjutnya, maka disarankan sebagai berikut:

1. Bagi para peneliti selanjutnya diharapkan bahwa hasil studi ini dapat bermanfaat untuk digunakan sebagai bahan acuan bagi penelitian yang sejenis dengan penambahan variabel maupun indikator. Variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir karyawan sangat menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut di PT Wismatata Eltra Perkasa atau diperluas cakupannya di perusahaan-perusahaan yang berskala besar yang mempunyai banyak cabang-cabang di seluruh Indonesia.
2. Manajemen PT Wismatata Eltra Perkasa, perlu memperhatikan aspek sumber daya manusia, yaitu dengan meningkatkan, memelihara, dan mempertahankan kinerja karyawan dan aspek-aspek diri karyawan yaitu :

- a. memberikan motivasi kerja dengan tepat sasaran, karena motivasi kerja mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dari aspek lingkungan kerja
- b. memberikan penjelasan arah/tujuan perusahaan, misalnya melalui penyusunan visi, misi, kebijakan dan komitmen perusahaan;
- c. meningkatkan kemampuan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan serta memberi kesempatan peluang untuk berkembang;
- d. menyempurnakan dan mensosialisasikan sistem dan prosedur kerja, melalui *job discription* atau peraturan kerja yang jelas;
- e. meningkatkan kerja sama antar karyawan baik sesama karyawan maupun antara atasan dengan bawahan yang lebih baik