

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 4,017 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 2,059 yang berarti variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopi 1815.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 4,108 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 2,059 yang berarti variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopi 1815.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 17,601 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai F hitung tersebut lebih besar dari F tabel sebesar 3,39 yang berarti, variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopi 1815.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan (Kopi 1815)

Perusahaan disarankan terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik fisik (kenyamanan ruang, pencahayaan, kebersihan, keamanan) maupun nonfisik (komunikasi dan hubungan antarkaryawan serta dengan atasan), karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, mengingat motivasi kerja memberikan kontribusi paling besar, perusahaan perlu meningkatkan motivasi karyawan melalui kompensasi yang layak, pengakuan atas hasil kerja, serta peluang pengembangan diri dan jenjang karier, terutama karena mayoritas karyawan merupakan generasi Z. Perusahaan juga disarankan memperhatikan faktor lain di luar kedua variabel ini, seperti kepemimpinan, sistem kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi, mengingat lingkungan kerja dan motivasi kerja hanya menjelaskan 55,2% variasi kinerja karyawan.

2. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi masyarakat, khususnya pelaku usaha kuliner sejenis, mengenai pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menjaga motivasi karyawan agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan kepada konsumen.

3. Bagi Instansi (Program Studi/Fakultas)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dalam pengembangan materi perkuliahan, khususnya bidang Manajemen

Sumber Daya Manusia, serta mendorong penelitian-penelitian terapan lain yang relevan dengan kebutuhan dunia usaha, khususnya pada sektor UMKM kuliner.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, atau budaya organisasi, serta memperluas jumlah sampel dan/atau lokasi penelitian agar hasil dapat digeneralisasikan secara lebih luas.