

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Idelie Cemerlang Bandung, penulis dapat menarik kesimpulan yang berdasarkan oleh analisa data sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja di PT. Idelie Cemerlang

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif penulis terhadap temuan yang dilihat dari kuesioner variabel lingkungan kerja secara keseluruhan saat ini masih banyak aspek yang perlu diperbaiki. Hal ini dilihat berdasarkan dimensi lingkungan fisik, kepemimpinan, dan keseimbangan kehidupan kerja yang termasuk kategori buruk, dibandingkan dengan dimensi lingkungan sosial yang termasuk kategori sedang

- a. Dalam dimensi lingkungan fisik, diketahui hampir seluruh karyawan merasa tata letak ruang kerja mereka tidak nyaman, kualitas udara dan pencahayaan yang tidak baik, dan perusahaan tidak menyediakan sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.
- b. Dalam dimensi lingkungan sosial, diketahui hampir seluruh karyawan merasa hubungan antar karyawan tidak terjalin dengan baik, tingkat kerja sama tim yang tidak baik, dan tingkat stress yang tinggi dialami oleh karyawan
- c. Dalam dimensi kepemimpinan, diketahui sebagian karyawan setuju bahwa perusahaan tidak mendukung dalam menjalankan tugasnya dan tidak jelas dalam memberikan informasi terkait perusahaan, namun dapat diketahui sebagian karyawan lainnya merasakan hal yang sebaliknya. Selain itu hampir seluruh karyawan setuju bahwa perusahaan tidak adil dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, penulis berkesimpulan bahwa masih adanya ketidakmerataan yang dirasakan oleh karyawan dalam dimensi kepemimpinan
- d. Dalam dimensi keseimbangan kehidupan kerja, hampir seluruh karyawan setuju bahwa mereka tidak diberikan fleksibilitas yang cukup

pada jam kerja mereka.

2. Motivasi Kerja di PT. Idelie Cemerlang

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif penulis terhadap temuan yang dilihat dari kuesioner variabel motivasi kerja secara keseluruhan saat ini masih banyak aspek yang perlu diperbaiki. Hal ini dilihat berdasarkan dimensi kehadiran, perputaran, kepuasan, dan keterlibatan termasuk dalam kategori yang rendah, lalu dimensi produktivitas dan ketidakhadiran termasuk dalam kategori sangat rendah.

- a. Dalam dimensi kehadiran, diketahui hampir seluruh karyawan hadir ke kantor selalu tidak tepat waktu dengan jam yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Dalam dimensi produktivitas, diketahui hampir seluruh karyawan merasa tidak mampu untuk mencapai atau melampaui target dari perusahaan dan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target.
- c. Dalam dimensi ketidakhadiran, diketahui hampir seluruh karyawan sering mengambil cuti sakit dan sering pulang lebih awal dari jam kerja perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Meskipun begitu, masih tetap ada yang jarang untuk mengambil cuti sakit sebanyak 8 orang karyawan.
- d. Dalam dimensi perputaran, mayoritas dari karyawan yang ada memiliki tingkat keinginan untuk mencari pekerjaan baru diluar perusahaan, baik pekerjaan sampingan ataupun berganti pekerjaan.
- e. Dalam dimensi kepuasan, hampir seluruh karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan dan juga merasa tidak puas apabila mampu menyelesaikan pekerjaan.
- f. Dalam dimensi keterlibatan, sebagian karyawan merasa tidak memiliki keterlibatan dalam pekerjaan yang ada di perusahaan, namun sebanyak 19 orang merasa terlibat dalam pekerjaan yang ada di perusahaan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil olah dan uji data, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Idelie

Cemerlang Bandung, sehingga apabila lingkungan kerja mereka bekerja nyaman, maka motivasi kerja para karyawan akan meningkat. Dalam hasil pengolahan data, ditemukan bahwa pengaruh dari besaran yang diberikan terhadap motivasi kerja oleh lingkungan kerja yaitu 56 % varian pada motivasi kerja dapat dijelaskan melalui lingkungan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut yang didasarkan oleh hasil dari penelitian yang dilakukan, maka berikut saran dan masukan penulis untuk PT. Idelie Cemerlang Bandung :

1. Diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja, seluruh dimensi yang ada cenderung memiliki rata rata yang rendah dengan kategori buruk, oleh karena itu perusahaan dapat meningkatkannya dengan hal-hal sebagai berikut :
 - a. Perusahaan dapat melakukan penyusunan ulang tata letak ruang kerja para karyawan agar alur kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Selain itu, pengaturan tata letak ruangan itu bertujuan agar memberikan kenyamanan kepada para karyawan ketika melakukan pekerjaan mereka.
 - b. Perusahaan dalam periode tertentu mengadakan kegiatan team building di ruang terbuka. Hal tersebut bertujuan agar tingkat komunikasi dan kerja sama tim antar karyawan semakin baik dari waktu-waktu. Selain itu hal tersebut dapat sedikit mengurangi kepenatan karyawan yang sudah bekerja dalam periode tersebut.
 - c. Perusahaan melakukan pendataan terkait kebutuhan yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan, hal tersebut agar dalam pengerjaannya menjadi lebih mudah dan maksimal. Selain itu perusahaan membuat papan informasi yang memuat seluruh hal yang berkaitan dengan perusahaan.
 - d. Perusahaan dalam hal ini atasan dapat selalu memberikan fleksibilitas dalam melakukan pekerjaan apabila pekerjaan tersebut memang bisa dikerjakan dimanapun dan kapanpun.
2. Diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja, seluruh dimensi memiliki nilai rata rata yang rendah dengan kategori rendah, oleh karena itu perusahaan dapat meningkatkannya dengan hal-hal sebagai berikut :

- a. Perusahaan melakukan perubahan terkait kebijakan yang mengatur kehadiran baik itu absensi, jam datang, bahkan jam kepulangan para karyawan, yang dimana perusahaan memberikan batas keterlambatan yang ditolerir oleh perusahaan sebanyak berapa hari kerja dalam 1 tahun. Selain itu, apabila masih terdapat pelanggaran perusahaan perlu memberikan ultimatum ataupun tindakan agar karyawan tersebut jera.
- b. Perusahaan dalam hal ini atasan perlu untuk melakukan pendekatan terhadap masing masing karyawan guna mengetahui karakteristik individu karyawan yang terdapat di kantor dari PT. Idelie Cemerlang, sehingga perusahaan dapat menentukan target dari pekerjaan sesuai dengan kapasitas dari masing masing individu. Selain itu dengan pendekatan yang dilakukan perusahaan maka akan mengetahui faktor yang memicu kepuasan dari setiap individu itu bagaimana dan faktor apa yang dapat menjadikan karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- (2021, Maret 17). *FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- (2022). *PENGARUH BAURAN PROMOSI PROGRAM TANGGAL ISTIMEWA TERHADAP PROSES KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA SHOPEE*. <https://123dok.com/document/z3d5evx9-pengaruh-promosi-program-istimewa-terhadap-keputusan-pembelian-proposal.html>
- (n.d.). LKPP - Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang Jasa Pemerintah. Retrieved December 16, 2022, from <http://www.lkpp.go.id/v3/#/read/5968>
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. Wiley.
- KEMENTERIAN SEKRETARIAT NEGARA REPUBLIK INDONESIA. (2019, November Rabu). Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Harus Majukan Industri Dalam Negeri. https://setneg.go.id/baca/index/pengadaan_barang_dan_jasa_pemerintah_harus_majukan_industri_dalam_negeri
- Mardika, N. H., & Susanti. (n.d.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT NUSAPERSADA TBK*.
- Prakoso, R. D. (n.d.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*. <https://media.neliti.com/media/publications/84429-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-motiv.pdf>
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- (Prof.Dr.Hj. Sedarmayanti, 2017). *Bedah buku perencanaan & pengembangan sumber daya manusia*. Universitas Dr.Soetomo Surabaya, Surabaya
- Riadi, M. (2020, November). Populasi dan Sampel Penelitian (Pengertian, Proses,

Teknik Pengambilan dan Rumus).

<https://www.kajianpustaka.com/2020/11/populasi-dan-sampel-penelitian.html>

Saunders, M., Thornhill, A., & Lewis, P. (2016). *Research Methods for Business Students* (7th ed.). Pearson Education.

Siadari, C. (2019, February 6). *Pengertian Motivasi Kerja Menurut Para Ahli*. Kumpulan Pengertian. Retrieved December 16, 2022, from <https://www.kumpulanpengertian.com/2019/02/pengertian-motivasi-kerja-menurut-para.html>

Thabroni, G. (2021, Februari). Metode Penelitian: Pengertian & Jenis menurut Para Ahli. <https://serupa.id/metode-penelitian/>

(Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, 2020). *Penelitian kuantitatif: suatu pengantar*