

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dihasilkan beberapa temuan dalam penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia. Berikut hasil temuannya yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kondisi lingkungan kerja pada bagian produksi PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia cukup baik.
2. Motivasi kerja pada bagian produksi PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia sudah baik.
3. Kinerja karyawan pada bagian produksi PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia beada pada kondisi cukup baik.
4. Terdapat hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan pada bagian produksi PT. Mitsui Kinzoku ACT Indonesia dengan tingkat hubungan yang kuat yaitu sebesar 0,669.
5. Terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia sebesar 20,01%.
6. Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia sebesar 19,64%.
7. Terdapat pengaruh simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia sebesar 39,65%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 60,35% yang tidak diteliti (ϵ).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa karyawan pada bagian produksi PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia tidak dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan. Sehingga, pada PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia agar meningkatkan lingkungan kerja yang baik dan nyaman sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan bisa menghasilkan sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa karyawan kurang mendapatkan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu, pihak perusahaan agar dapat memberikan kesempatan bagi para karyawan dan motivasi yang lain selain posisi pekerjaan misalnya dengan pemberian bonus dan kenaikan tunjangan operasional karyawan agar semakin termotivasi dalam bekerja, namun jika tidak juga termotivasi maka pihak karyawan harus dapat mengevaluasi kinerja karyawan yang kurang giat dalam bekerja dengan memberikan hukuman bertahap mulai dari peringatan lisan, tulisan hingga pemutusan hubungan kerja.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk itu atasan agar dapat bersikap tegas dan untuk kedepannya pihak perusahaan dalam melakukan rekrutmen calon karyawan lebih mengedepankan sikap kemandirian yang kuat pada personal calon karyawan yang dapat dilihat dari asal muasal tempat tinggal atau lain sebagainya.
4. Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan pada bagian produksi PT. Mitsui Kinzoku ACT Indonesia dengan tingkat hubungan yang kuat, untuk itu PT. Mitsui Kinzoku ACT Indonesia tetap menjaga kondisi lingkungan kerja agar dapat menciptakan motivasi karyawan dengan tinggi dalam bekerja. Hal rutin yang tetap harus dilakukan yaitu tetap melakukan pengecekan pada kondisi lingkungan kerja fisik serta tetap mengadakan pertemuan bagi karyawan agar terbangun sisi kekeluargaan yang kuat diluar pekerjaan sehingga akan dapat menciptakan solidaritas yang kuat pula pada akhirnya.
5. PT. Mitsui Kinzoku ACT Indonesia tetap memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Untuk itu PT. Mitsui Kinzoku ACT Indonesia dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. PT. Mitsui Kinzoku ACT Indonesia perlu memperhatikan juga tentang penerangan dalam ruangan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.
6. Meningkatkan motivasi yang tinggi terhadap para karyawan agar dapat memacu semangat para bawahan dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawabnya. PT. Mitsui

Kinzoku ACT Indonesia sendiri harus bisa menjaga dan menghargai usaha kerja karyawan dalam perusahaan melalui hal-hal yang mendorong semangat dan usaha kerja seperti *employee of the month* (karyawan terbaik bulanan), pemberian bonus bagi karyawan yang sukses melebihi target, serta menerima masukan dan keluhan yang disampaikan oleh karyawan. Melalui hal-hal tersebut diharap karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi didalam pekerjaannya. Dengan meningkatnya motivasi kerja juga diharap mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan tingkat kehadiran karyawan serta mengurangi tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan.

7. Penelitian lebih lanjut tentang variabel lainnya yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada bagian produksi PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga diharapkan akan mengetahui lebih dalam tentang kekuatan dan kekurangan karyawan pada bagian produksi PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia dalam meningkatkan kinerja.

