

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini difokuskan untuk menjawab enam isu utama yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di CV. Akbar Putra Jaya. Setelah dilakukan analisis, diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Tingkat motivasi kerja karyawan di CV. Akbar Putra Jaya tergolong cukup baik, namun masih memungkinkan adanya perbaikan, terutama terkait penghargaan dan pengakuan dari atasan.
2. Lingkungan kerja, baik aspek fisik maupun non-fisik, sudah cukup mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas, meski beberapa faktor seperti sirkulasi udara dan kebisingan masih perlu diperhatikan.
3. Kinerja karyawan secara keseluruhan menunjukkan hasil yang layak, meskipun terdapat perbedaan yang dapat diperbaiki melalui peningkatan motivasi dan pengelolaan lingkungan kerja.
4. Analisis parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,177 > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($1,369 < 1,677$), sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima.
5. Sementara itu, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,650 > 1,677$), sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak.
6. Ketika dilihat secara bersama-sama, motivasi kerja dan lingkungan kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($11,313 > 3,187$), sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak.

5.2 Saran

Mengacu pada kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti menyampaikan sejumlah saran sebagai berikut:

1. Peningkatan motivasi kerja perlu menjadi perhatian manajemen, khususnya dalam hal pemberian penghargaan, insentif, dan pengakuan atas prestasi karyawan. Program penghargaan yang transparan dan adil akan mendorong semangat kerja yang lebih tinggi.
2. Perbaikan lingkungan kerja fisik, seperti pencahayaan, ventilasi udara, dan kebersihan ruang kerja perlu ditingkatkan agar kenyamanan kerja semakin optimal. Hal ini dapat meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja karyawan.
3. Penguatan hubungan interpersonal antar karyawan dan antara atasan dengan bawahan harus dijaga melalui komunikasi yang efektif dan pelatihan soft skill. Lingkungan kerja non-fisik yang harmonis mampu menciptakan iklim kerja yang positif.
4. Manajemen kinerja secara berkelanjutan perlu dilakukan melalui evaluasi rutin terhadap hasil kerja karyawan, agar perusahaan dapat secara tepat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan maupun penghargaan yang sesuai.
5. Untuk penelitian selanjutnya, dianjurkan memasukkan variable lain, seperti kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan, guna memperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.