

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data deskriptif, analisis, interpretasi data, dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dihitung dengan membagi hasil kerja (*output*) dengan biaya yang dikeluarkan atau gaji (*input*). Semakin tinggi hasil baginya maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
2. Lingkungan kerja adalah mengenai apa yang ada di sekitar karyawan baik secara lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya.
3. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan keinginan yang mengarahkan dan menggerakkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan.
4. Perhitungan rata-rata skor dapat di simpulkan bahwa:
 - a. Dimensi lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan yang tertinggi ditunjukkan oleh dimensi lingkungan non fisik dengan persentase sebesar 50,49% dengan indikator berupa kebisingan dengan persentase sebesar 13,58% dan yang paling rendah ditunjukkan oleh dimensi lingkungan non fisik yaitu dengan

- persentase sebesar 49,51% dengan indikator berupa penerangan dengan persentase dengan persentase sebesar 11,41%.
- b. Indikator motivasi kerja pada karyawan yang paling tinggi adalah indikator keinginan dengan persentase sebesar 51,60% dengan sub indikator berupa mengambil keputusan dengan persentase sebesar 18,17%. Sedangkan indikator terendah yaitu dorongan dengan persentase sebesar 48,40% dan dengan sub indikator berupa memenuhi kebutuhan dengan persentase sebesar 15,54%.
5. Berdasarkan analisis jalur diperoleh hasil sebagai berikut:
- a. Besarnya kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja dengan dimoderatori dengan motivasi kerja sebesar 0,016.
 - b. Besarnya kontribusi motivasi kerja yang secara langsung memengaruhi kinerja pada karyawan sebesar 0,298. Dengan demikian, pengaruh total motivasi kerja sebesar 0,089. Maka motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja.
 - c. Besarnya kontribusi lingkungan kerja yang secara langsung memengaruhi kinerja pada karyawan sebesar 0,382. Dengan demikian, pengaruh total lingkungan kerja sebesar 0,146. Maka lingkungan kerja berpengaruh lebih besar terhadap kinerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja pada karyawan. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja pada karyawan. Semakin tinggi lingkungan kerja yang ada maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Namun, peneliti melihat masih banyak faktor lain yang dapat diteliti seperti kompensasi, kedisiplinan, dan tingkat pendidikan karyawan. Untuk itu, pada penelitian berikutnya sebaiknya diteliti mengenai kompensasi, kedisiplinan dan tingkat pendidikan karyawan.
2. Para pimpinan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawannya yang berasal dari dorongan dan keinginan yaitu lebih siap dalam melaksanakan tugas yang ada dan juga lebih meningkatkan kinerjanya dengan bekerja sama.
3. Para karyawan hendaknya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, salah satunya dengan menjaga kebersihan ruang kerja.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan, diantaranya yaitu :

1. Hendaknya perusahaan meningkatkan kondisi lingkungan kerja fisik terutama pada penerangan ruangan, hal ini dapat dilakukan dengan menutup jendela dengan kain penutup jendela atau sejenisnya. Karena dengan penerangan yang baik dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan kinerja pada karyawan.

2. Perusahaan juga harus memperhatikan hubungan antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan dengan cara mengadakan pertemuan-pertemuan keluarga (*family gathering*) dan cara-cara lainnya yang dapat memupuk rasa persatuan antara karyawan dan pimpinan.
3. Para pemimpin hendaknya memberikan suatu motivasi yang bersifat dorongan dengan cara memberikan suatu penghargaan atau bonus tunjangan atau hal lain yang dapat memenuhi kebutuhan bagi karyawan.
4. Bagi peneliti hendaknya terus menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan.