

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan kepada karyawan PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta sebanyak 196 sampel melalui penyebaran kuesioner sebagai alat bantu untuk penelitian dengan menggunakan *google form* dan dengan bantuan SPSS versi 26 maka peneliti dapat menarik kesimpulan secara empiris sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila tingkat lingkungan kerja rendah, maka akan rendah pula kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila tingkat motivasi kerja rendah, maka akan rendah pula kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Penelitian ini membangun model tentang nilai-nilai yang terkandung dalam lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang dapat memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang digunakan dalam penelitian ini, rujukan-rujukan ini didapat dari

penelitian terdahulu. Implikasi teoritis dikembangkan untuk memperkuat dukungan beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- a. Dari hasil uji koefisien determinasi didapat lingkungan kerja memberi kontribusi lebih besar terhadap kinerja karyawan. Ini berarti lingkungan kerja merupakan salah satu variabel utama dalam menentukan kinerja karyawan. Peningkatan terhadap lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik tetap perlu dilakukan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi tentunya mempunyai produktivitas yang baik, organisasi perusahaan yang baik yaitu dimana organisasi tersebut meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang kondusif nyaman dan efektif dalam mengembangkan produktivitas kinerja yang optimal.

- b. Dari hasil uji koefisien determinasi didapat motivasi kerja memberi kontribusi lebih besar terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik tingkat motivasi kerja akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Pemenuhan dorongan motivasi bagi karyawan akan mampu meningkatkan kinerja bagi karyawan.

Motivasi Kerja sangat penting bagi perusahaan karena motivasi berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan. Penerapan motivasi kerja pada karyawan haruslah secara nyata dan mewakili apa yang ditargetkan oleh perusahaan, dan juga harus membuat karyawan tersebut merasa bahwa dia memiliki peran penting bagi perusahaan.

5.2.2 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi organisasi perusahaan dan kinerja karyawan. Mengevaluasi dalam peningkatan produktivitas kinerja yang akan dicapai dengan memperhatikan lingkungan kerja yang efektif dan motivasi kerja yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan implikasi kepada perusahaan untuk dapat melakukan evaluasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia, sehingga dapat mengetahui jika terjadi masalah agar dapat segera melakukan perbaikan dan dapat menjadikan perusahaan tersebut mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas.

1. Pada variabel lingkungan kerja ditemukan skor item tertinggi pada indikator lingkungan kerja non fisik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju dirinya aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain. Hal ini perlu dipertahankan karena perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan penuh hormat bagi semua karyawan. Tentunya akan berpengaruh terhadap fisik karyawan, yaitu kelancaran dalam proses kerja, dan sebagai penentuan kinerja karyawan yang ada pada sebuah perusahaan. Karena intimidasi dapat membuat karyawan enggan bersuara mengenai permasalahan atau menyarankan ide-ide baru, serta menghambat kreativitas dan inovasi. Sehingga menyebabkan kinerja karyawan bisa menurun.

Pada variabel lingkungan kerja ditemukan skor item terendah pada indikator lingkungan kerja fisik. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang merasa ukuran ruangan pada perusahaan kurang luas. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan penataan tata ruang dan kenyamanan kantor yang lebih baik, karena kantor adalah rumah kedua bagi seorang karyawan,

rumah yang jadi tempat kegiatan penuh mereka menunaikan segala kewajiban dan tugas bersama rekan-rekan kerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan untuk mendapati kenyamanan saat bekerja. Kenyamanan, serta ketenangan dalam kantor dapat diperoleh jika perusahaan menata ruang kantor dengan lebih baik dan lebih kreatif. Penataan tata ruang kantor yang lebih baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dan meningkatkan produktivitasnya. Hasilnya, dapat meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Pada variabel motivasi kerja ditemukan skor item tertinggi pada indikator kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa dirinya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan. Perusahaan perlu mempertahankan karyawan agar selalu mengaktualisasikan diri dalam pekerjaannya. Saat seorang karyawan mengaktualisasikan diri dalam pekerjaannya, mereka mempunyai kesempatan untuk mengembangkan dan memanfaatkan potensi dan bakat yang dimiliki. Karyawan akan lebih termotivasi dan antusias dalam menjalankan tugas-tugas mereka karena mempunyai visi dan tujuan yang jelas. Selain itu, mereka juga akan merasa terpacu untuk terus belajar, berkembang, dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Hal ini memungkinkan seorang karyawan selalu mencapai performa yang tinggi dan memberi kontribusi maksimal untuk perusahaan.

Pada variabel motivasi kerja ditemukan skor item terendah pada indikator kebutuhan rasa aman. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan yang kurang setuju dengan adanya jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan peraturan kerja agar tercipta kondisi kerja yang aman terhindar dari kecelakaan kerja dan

mendukung tercapainya kondisi karyawan yang sehat baik jasmani maupun rohani. Pelaksanaan keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja ini agar kesehatan karyawan baik secara fisik, sosial dan psikologis terjamin untuk meningkatkan semangat bekerja sehingga mendukung produktivitas kinerja karyawan.

1. Pada variabel kinerja karyawan ditemukan skor item tertinggi pada indikator kemandirian. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan merasa setuju dirinya akan selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan. Perusahaan perlu mempertahankan hal tersebut karena sikap tanggung jawab merupakan bagian penting bagi karyawan. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan kepadanya dan menjaga kenyamanan kerja serta produktivitas kerja. Hal tersebut dapat berdampak positif bagi kinerja karyawan karena dapat membangun hubungan kerja yang baik, menemukan cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan, serta membangun konsistensi dalam setiap tindakan.

Pada variabel kinerja karyawan ditemukan skor item terendah pada indikator kemandirian. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan kurang setuju apabila dirinya mampu bekerja tanpa bantuan orang lain. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar bisa saling bekerja sama dengan tim dan tidak menjadi karyawan yang individualis. Apabila hal ini terjadi maka akan berdampak negatif karena kinerja yang buruk dan kreativitas minim dari seorang karyawan tersebut. Kerjasama tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan karyawan dan

pembentukan budaya organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan, agar perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka diharapkan penelitian yang selanjutnya dapat menambah variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya.
3. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada karyawan PT. HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta saja. Keterbatasan ini kemungkinan tidak dapat digunakan sebagai dasar generalisasi untuk perusahaan lainnya.

5.4 Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian yang diatas, maka peneliti ingin menyampaikan saran-saran yang akan menjadi sebagai bahan evaluasi untuk peneliti selanjutnya dan manfaat kepada pihak – pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Dapat menambah variabel selain variabel yang diteliti oleh peneliti karena untuk mengantisipasi apabila variabel yang diambil tidak sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode wawancara kepada responden, sehingga jawaban responden dapat diseleksi agar tidak terjadi salah

persepsi dari responden terhadap instrumen penelitian yang digunakan.

3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memperhatikan kembali setiap penggunaan indikator pada variabel dan menyesuaikan dengan jumlah item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam penelitian.