

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Pertiwi Agung Pharmaceutical di Cikarang Barat, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Artinya, jika lingkungan kerja baik maka motivasi kerja juga akan meningkat begitu juga sebaliknya. Jika lingkungan kerja tidak baik, maka motivasi kerja juga akan menurun.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja. Artinya adalah jika kompensasi tinggi maka motivasi kerja juga akan meningkat begitu juga sebaliknya. Jika kompensasi rendah, maka motivasi kerja juga akan menurun.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja di dalam perusahaan maka semakin meningkat motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat motivasi kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja yang ada maka semakin

menurun motivasi kerja karyawan. Semakin rendah kompensasi yang diberikan maka semakin menurun motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel lingkungan kerja dan kompensasi untuk menjelaskan motivasi kerja hanya sebesar 22,9%, sedangkan sisanya sebesar 77,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti berikan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan bagian produksi PT. Pertiwi Agung Pharmaceutical di Cikarang Barat. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah lingkungan kerja dan kompensasi merupakan factor dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya motivasi kerja. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula motivasi kerja. Begitu juga dengan kompensasi, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan tersebut.

Implikasi dari hasil penelitian yang ada adalah agar meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, maka perusahaan harus meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kompensasi dengan cara meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja dan memberikan kompensasi yang layak bagi para karyawan.

Sesuai dengan rata-rata hitung skor pada indikator lingkungan kerja diperoleh indikator terendah adalah warna ruangan. Butir pernyataan terendah dengan skor terendah dari indikator tersebut adalah pada butir 11 yaitu “Ruangan tempat saya bekerja memiliki warna yang tidak membosankan”. Hal ini dapat membuktikan bahwa warna pada ruangan kerja yang berada di perusahaan masih tidak memberikan rasa semangat dalam pekerjaan mereka sehingga mengakibatkan motivasi kerja mereka rendah. Dengan demikian para karyawan tidak mempunyai dorongan untuk bekerja karena mereka merasa jenuh dengan warna pada tembok ruangan kerja yang telah dirancang oleh perusahaan.

Sedangkan skor indikator terendah dari kompensasi adalah insentif. Hal ini berarti bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan masih belum cukup memuaskan dan mendukung bagi karyawan sehingga menyebabkan motivasi kerja menjadi lemah. Dengan demikian para karyawan tidak mempunyai dorongan untuk melakukan segala pekerjaan mereka karena ketidakpuasan mereka terhadap insentif yang diberikan oleh perusahaan.

Variabel terakhir yaitu motivasi kerja di mana skor indikator terendah yaitu pengambilan resiko. Hal ini berarti bahwa hal pengambilan resiko belum bisa dilakukan dengan berani oleh para pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan motivasi kerja yang kurang dari karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui instrumen kuesioner pada PT. Pertiwi Agung Pharmaceutical di Cikarang Barat kemudian melihat kesimpulan dan implikasi yang ada, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang bermanfaat, yaitu:

1. Sub-indikator terlemah pada variabel lingkungan kerja yaitu warna ruangan sehingga peneliti menyarankan untuk merancang warna pada tembok ruangan kerja perusahaan yang tidak mengakibatkan kejenuhan bagi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kuesioner pengamatan terkait dengan warna yang nyaman dan menarik agar bisa membuat mereka semangat dalam pekerjaan. Perusahaan pun dapat melakukan beberapa penelitian untuk rancangan warna yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
2. Sedangkan pada variabel kompensasi, sub-indikator terendah yaitu insentif sehingga peneliti menyarankan untuk dapat memberikan insentif bagi karyawan yang telah bekerja bagi perusahaan dengan target kerja yang terjangkau. Perusahaan dapat juga memberikan uang saku bagi karyawan untuk makan siang atau uang transportasi bagi karyawan yang jauh dari tempat lokasi perusahaan. Dengan fasilitas yang diberikan tersebut, karyawan akan merasa puas dengan kompensasi yang didapatkan tanpa harus memotong gaji mereka sehingga dapat memenuhi kebutuhan mereka. Dengan demikian, karyawan akan tetap termotivasi untuk mencapai target dalam pekerjaan.

3. Sub-indikator terendah pada variabel motivasi kerja yaitu pengambilan resiko sehingga peneliti menyarankan untuk meningkatkan motivasi kerja maksimal bagi karyawan, perusahaan perlu memberikan imbauan bagi karyawan bahwa terkadang untuk mencapai tingkat hasil kerja yang tinggi harus dilakukannya suatu hal yang riskan atau beresiko untuk dapat mencapai tujuan. Perusahaan dapat melaksanakan seminar atau *workshop* mengenai pengambilan resiko untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik dan giat.