

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan di PT. Citra Interlindo Cikarang, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja. Artinya, jika kompensasi karyawan tinggi, maka motivasi kerja juga tinggi, dan sebaliknya jika kompensasi rendah maka motivasi kerja juga akan rendah.
2. Ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Artinya, lingkungan kerja tinggi maka motivasi kerja juga tinggi, dan sebaliknya jika lingkungan kerja rendah maka motivasi kerja juga akan rendah.
3. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Artinya, jika kompensasi dan lingkungan kerja tinggi maka motivasi kerja juga tinggi, dan sebaliknya jika kompensasi dan lingkungan kerja rendah maka rendah pula motivasi kerja pada karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi

kerja karyawan PT. Citra Interlindo Cikarang. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

Pada umumnya setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawan memiliki motivasi yang tinggi agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Apabila perusahaan menginginkan setiap karyawan dapat bekerja dengan baik maka selayaknya perusahaan tersebut membenahi sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan tepat sehingga pemenuhan kebutuhan karyawan dapat dipenuhi.

Berdasarkan rata-rata hitung indikator motivasi kerja diatas, dapat diketahui motivasi kerja, sub indikator motivasi kerja yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologi. Hal ini dapat dilihat pada pernyataan kuesioner yang menyebutkan bahwa para karyawan kecewa karena kebutuhan fisiologi tidak terpenuhi secara maksimal.

Kebutuhan fisiologi mencerminkan perasaan mengenai dorongan akan pemenuhan kebutuhan yang seharusnya diberikan secara baik dan sesuai dari perusahaan. Kebanyakan pekerja mengharapkan perusahaan dapat memberikan hak-hak yang sewajarnya dapat diterima para karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa sub indikator yang dapat menentukan motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologi, karena dengan

dipenuhinya kebutuhan fisiologi maka dapat membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja pada karyawan. Karena dengan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik, pada akhirnya motivasi kerja akan semakin tinggi.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu :

1. Bagi PT. Citra Interlindo Ci karang, sebaiknya lebih memperhatikan segala bentuk hak-hak yang diterima karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi dengan memperbaiki pemberian kompensasi secara sesuai. Dan diharapkan dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan agar dapat berkembang dan mencapai target.
2. Dalam variabel kompensasi, untuk memelihara para karyawan sebaiknya pemberian kompensasi dilakukan dengan tepat sehingga dapat memicu karyawan bekerja dengan baik. Selanjutnya dalam variabel lingkungan kerja, untuk mendukung proses pelaksanaan pekerjaan sebaiknya perusahaan membenahi lingkungan kerja para

karyawan agar tercipta suasana yang nyaman dan aman sehingga setiap pekerjaan dapat terselesaikan secara maksimal. Sedangkan pada variabel motivasi kerja, untuk meningkatkan motivasi kerja sebaiknya perusahaan segera menyelesaikan setiap masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan dengan cepat sehingga resiko kehilangan karyawan akan berkurang.

3. Bagi penelitian selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitiannya maupun variabel disiplin kerja dan komitmen kerja karyawan yang sekiranya dapat mempengaruhi motivasi kerja. Sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, dengan demikian kesimpulan yang diperoleh menyeluruh.