

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil keseluruhan penelitian yang dilakukan oleh penulis untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung berada pada kategori tinggi. Skor tertinggi terdapat pada indikator keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dengan adanya keinginan pegawai yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu artinya para pegawai sudah cukup sadar akan tanggung jawab mereka sebagai pegawai, sehingga mereka menyelesaikan tugas berdasarkan kesadaran akan tanggung jawab masing-masing, maka diharapkan pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sehingga pekerjaan dapat cepat selesai dan mencapai tujuan apa yang diinginkan perusahaan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator penghormatan yakni tingkat keinginan untuk dihormati oleh pegawai lain.
2. Kondisi lingkungan non fisik pada PT. Pikiran Rakyat Bandung berada pada kategori cukup tinggi. Skor tertinggi terdapat pada indikator kecukupan waktu istirahat. Dilihat dari hal tersebut maka dapat dikatakan

sebagian besar pegawai menyadari bahwa waktu istirahat yang ditentukan oleh perusahaan terbilang cukup untuk dapat memulihkan kelelahan pegawai dalam bekerja, sehingga mereka dapat kembali mengumpulkan tenaga untuk mengerjakan tugas-tugas selanjutnya. Apabila waktu istirahat tidak dirasa cukup, maka dapat menimbulkan masalah dalam pekerjaannya seperti terjadi kesalahan dalam bekerja. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator kenyamanan kerja yang dalam hal ini adalah kenyamanan kerja apabila bekerja pada *shift* malam.

3. Kinerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung berada pada kategori tinggi. Skor tertinggi terdapat pada indikator kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dikarenakan jika kerja sama seperti kerjasama pegawai dengan rekannya kurang baik, maka penyelesaian pekerjaan akan semakin terhambat karena kerjasama tersebut terkait dengan komunikasi dengan sesama rekannya dan komunikasi yang baik harus terjalin sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator penghargaan yang dalam hal ini adalah penghargaan pegawai terhadap pekerjaannya.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat korelasi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.
5. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan

tingkat korelasi yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja non fisiknya maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

6. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung. Berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pegawai. Pengaruh tersebut menyebabkan bahwa semakin baik motivasi dan kondisi lingkungan kerja non fisik maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung, maka hal yang perlu diperhatikan adalah terus meningkatkan atau mengoptimalkan motivasi pegawai agar pegawai terpacu untuk bersemangat dalam bekerja dan terus mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka untuk dapat menghadapi tantangan-tantangan yang ada dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Selain itu mengenai indikator penghormatan yang masih agak rendah yakni keinginan dihormati oleh pegawai lain, kesempatan

yang kecil untuk mendapatkan *reward* ataupun promosi jabatan mengakibatkan persaingan ketat antar pegawai. Perusahaan sebaiknya memberikan kebijakan untuk menciptakan kesempatan yang sama dan luas bagi seluruh pegawai untuk mendapat promosi jabatan ataupun mendapat *reward* seperti berupa kenaikan gaji. Perusahaan juga sebaiknya dapat menciptakan persaingan yang sehat antar pegawai dengan suasana yang kondusif yaitu tetap adanya suasana yang harmonis dan serasi dalam setiap pelaksanaan aktivitas kerja diantara pegawainya.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja non fisik pada PT. Pikiran Rakyat Bandung, kenyamanan jam kerja apabila pegawai mendapat *shift* malam terbilang masih sedang dan memiliki skor terendah, hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yakni salah satunya apabila bekerja pada *shift* malam stress kerja justru lebih tinggi. Ketika pada malam hari yang merupakan waktu yang umumnya dipakai untuk istirahat, beberapa pegawai justru harus bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus terus memantau pegawainya agar *deadline* mencetak koran dapat selesai tepat waktu sehingga tidak terjadi keterlambatan distribusi koran pada pagi harinya dan memastikan pegawai dalam kondisi yang tetap baik untuk bekerja sehingga kecil kemungkinan untuk melakukan kesalahan dalam bekerja.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung, indikator penghargaan terhadap pekerjaannya memberikan pengaruh terkecil. Hal ini tidak dapat dibiarkan oleh

perusahaan, perusahaan perlu memberikan dorongan kepada pegawainya dengan cara memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi. Sehingga pegawai merasa harga diri mereka meningkat dan bangga dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan dan semakin bersemangat untuk bekerja dan kinerja pegawainya akan meningkat.

4. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa tingkat motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga perusahaan harus selalu meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja karena kinerja pegawai akan meningkat apabila motivasi pegawai untuk bekerja tinggi.
5. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa tingkat lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dari hal tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik pada perusahaan harus selalu diperhatikan dan ditingkatkan karena lingkungan kerja non fisik sangat menunjang bagi individu dalam bekerja dan mencapai prestasi kerja.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan motivasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, atasan perlu mengetahui hasil kerja yang sudah dilakukan oleh pegawainya. Oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui tingkat kinerja pegawai yang telah dicapai. Masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kemampuan, imbalan, kepuasan kerja dan sebagainya.