

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Industri Pangan PT X Kabupaten Garut untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran lingkungan kerja non fisik pada Industri Pangan PT X Kabupaten Garut cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi Rekan Kerja yang Bersahabat pada indikator tingkat memberi dukungan antar sesama rekan kerja. Sedangkan skor terendah yaitu Manajer yang Berkompeten pada indikator tingkat penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis.
2. Gambaran motivasi kerja pada Industri Pangan PT X Kabupaten Garut cenderung cukup tinggi. Di dalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi *Need for Affiliation* (Kebutuhan akan Afiliasi) pada indikator tingkat dorongan karyawan untuk memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Sedangkan skor terendah terdapat dalam dimensi *Need for Achievement* (Kebutuhan akan Prestasi) pada indikator tingkat dorongan karyawan mencari timbal balik atas perbuatannya dalam bekerja
3. Gambaran kinerja karyawan pada Industri Pangan PT X Kabupaten Garut cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi *Timeliness* (Ketepatan Waktu) pada indikator tingkat efektivitas kerja karyawan. Sedangkan skor terendah terdapat dalam dimensi *Need Supervision* pada indikator tingkat kemampuan inisiatif dalam melakukan pekerjaan dan pada indikator tingkat kemandirian dalam melakukan pekerjaan.

4. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Pangan PT X Kabupaten Garut.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Pangan PT X Kabupaten Garut.
6. Lingkungan kerja non fisik dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Pangan PT X Kabupaten Garut.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti merumuskan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Industri Pangan PT X Kabupaten Garut agar dapat mengatasi permasalahan kinerja karyawan. Beberapa saran tersebut adalah:

1. Mengenai lingkungan kerja non fisik pada dimensi Manajer yang Berkompeten memberikan skor paling rendah, pada indikator tingkat penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis. Oleh karena itu, untuk Industri Pangan PT X Kabupaten Garut diharapkan dapat mengatur ulang atau memperbaiki sistem kerja dengan cara sering melakukan *meeting* dan melakukan evaluasi bersama staf inti serta perwakilan dari setiap divisi agar dapat bertukar pikiran dan menjadikan sebuah ide dan sistem kerja nantinya akan dipahami dan terlaksana dengan baik.
2. Mengenai Motivasi pada dimensi *Need for Achievement* (Kebutuhan akan Prestasi) memberikan skor paling rendah, pada indikator tingkat dorongan karyawan mencari timbal balik atas perbuatannya dalam bekerja. Oleh karena itu, untuk Industri Pangan PT X Kabupaten Garut harus lebih meningkatkan lagi apresiasi atau pemberian *reward* agar karyawan semakin bersemangat dan semakin termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian *reward* bisa dalam berbentuk memberikan uang bonus atau *voucher*, kenaikan gaji, atau bisa dalam memberikan hadiah penghargaan tahunan untuk yang bekerja dengan rajin atau maksimal. Pemberian *reward* tidak hanya dalam bentuk uang

- saja, bisa dengan memberikan pujian atau dengan kenaikan jabatan dan posisi. Hal ini dapat diberikan kepada karyawan yang berdedikasi tinggi di perusahaan dan memberikan tanda bagi karyawan yang berkemampuan lebih, sehingga karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih giat dengan mencari timbal balik atas pekerjaannya di perusahaan.
3. Mengenai kinerja karyawan pada dimensi *Need Supervision* memberikan skor paling rendah, pada indikator tingkat kemampuan inisiatif dalam melakukan pekerjaan dan pada indikator tingkat kemandirian dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, untuk Industri Pangan PT X Kabupaten Garut harus memberikan *reward* misalnya dengan memberikan bentuk penghargaan tahunan untuk kategori kerja yang giat, memberikan apresiasi atau dengan menaikkan gaji setiap bulannya, kemudian Industri Pangan PT X Kabupaten Garut harus lebih memperjelas tugas karyawan agar bekerja dengan mandiri dan merasa penuh tanggung jawab sehingga rasa inisiatif akan muncul pada diri karyawan, kemudian Industri Pangan PT X Kabupaten Garut harus meningkatkan pengawasan oleh atasannya selama menyelesaikan pekerjaannya.
 4. Karena lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan Industri pangan PT X Kabupaten Garut perlu mempertahankan lingkungan kerja non fisik yang sudah tinggi dan meningkatkan lingkungan kerja non fisik yang masih rendah yaitu lingkungan kerja non fisik pada indikator tingkat penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara melakukan *meeting* dan melakukan evaluasi bersama staf inti serta perwakilan dari setiap departemen agar dapat bertukar pikiran dan menjadikan sebuah ide dan sistem kerja nantinya akan dipahami dan terlaksana dengan baik. Misalnya melakukan meeting setiap 1 bulan sekali dan evaluasi setiap enam bulan sekali. Karena kondisi sistem kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian mengadakan program silaturahmi antar sesama karyawan agar karyawan memiliki hubungan yang harmonis baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Karena karyawan bisa meningkat melalui adanya hubungan yang harmonis antar karyawan.

5. Karena motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan Industri pangan PT X Kabupaten Garut perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan motivasi kerja yang cukup tinggi. Dengan meningkatkan motivasi yang masih rendah yaitu motivasi pada indikator tingkat dorongan karyawan mencari timbal balik atas perbuatannya dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara perusahaan harus lebih memberikan dorongan atau motivasi terhadap karyawannya dengan memberikan apresiasi berupa pujian dan pemberian *reward* seperti kenaikan gaji bulanan, mendapatkan promosi kenaikan jabatan atau posisi tertentu, dan memberikan penghargaan tahunan. Hal ini dapat diberikan kepada karyawan yang berdedikasi tinggi di perusahaan yang telah memberikan prestasi di perusahaan agar karyawan semakin bersemangat dan semakin termotivasi dalam setiap melakukan pekerjaannya.
6. Karena lingkungan kerja non fisik dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan Industri Pangan PT X Kabupaten Garut perlu meningkatkan lingkungan kerja non fisik dan motivasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara sering melakukan interaksi dengan karyawan dan atasan ataupun sesama rekan kerja dengan cara mengadakan *gathering* dan meeting serta memenuhi kesejahteraan karyawan, meningkatkan motivasi dengan memberikan apresiasi berupa pujian dan *reward* mengenai pekerjaan yang dilakukan karyawan yang telah berdedikasi tinggi di perusahaan, dengan memberikan *reward* berupa *financial* (memberikan bonus, kenaikan gaji setiap bulan, penghargaan tahunan) dan *reward* berupa *non-*

financial (memberikan pujian untuk karyawan yang bekerja rajin dan giat, memberikan kenaikan jabatan atau posisi tertentu, dsb) hal ini guna untuk menumbuhkan semangat atau motivasi karyawan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan ide dengan melakukan pelatihan, sering mengapresiasi karyawan.

7. Peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mencari atau mengkaji faktor lain di luar lingkungan kerja non fisik dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti kedisiplinan, gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan lain – lain. Faktor – faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis salah satu nya ada pada teori menurut Kasmir (2016, hal. 189-193) yang menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin kerja.