

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT X Bandung 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 PT X Bandung cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi Rekan Kerja yang Cocok pada indikator tingkat Kerjasama antar rekan kerja. Sedangkan skor terendah terdapat dalam dimensi Kondisi Kerja pada indikator tingkat kenyamanan dalam menjalankan tugas sesuai dengan situasi dan kondisi.
2. Gambaran Motivasi Kerja pada PT X Bandung cenderung tinggi juga. Di dalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi Kebutuhan Akan Kekuasaan pada indikator tingkat dorongan karyawan berperan aktif di organisasi. Sedangkan skor terendah terdapat dalam dimensi Kebutuhan Akan Berprestasi pada indikator tingkat dorongan karyawan mencari pengetahuan untuk berprestasi.
3. Gambaran kinerja karyawan pada PT X Bandung cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi Produktifitas pada indikator tingkat jumlah kegiatan yang diselesaikan karyawan sesuai dengan target. Sedangkan skor terendah terdapat dalam dimensi Ketersediaan pada indikator tingkat kesanggupan membantu rekan kerja.
4. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT X Bandung.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT X Bandung.
6. Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT X Bandung.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT X Bandung.

1. Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik pada dimensi Kondisi Kerja. memberikan skor paling rendah, dengan indikator pada indikator tingkat kenyamanan dalam menjalankan tugas sesuai dengan situasi dan kondisi. Menunjukkan bahwa dari segi tingkat kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas yang diukur dari situasi maupun kondisi masih kurang baik dan nyaman, sehingga diperlukan suasana baru dan nyaman yang membuat karyawan nyaman untuk menjalankan tugasnya. Maka dari itu, untuk PT X Bandung diharapkan diharapkan untuk mempertimbangkan hal tersebut demi kenyamanan karyawannya.
2. Mengenai motivasi pada dimensi Kebutuhan atas Kekuasaan memberikan skor paling rendah, indikator pada tingkat dorongan karyawan mencari pengetahuan untuk berprestasi. Oleh karena itu, untuk PT X Bandung disarankan memberi suatu dorongan kepada karyawannya agar lebih membuka ruang karyawan untuk mencari pengetahuan lebih yang akan membuat perusahaan maju dan lebih baik.
3. Mengenai kinerja karyawan pada dimensi Ketersediaan memberikan skor paling rendah, dengan indikator tingkat kesanggupan dalam membantu rekan kerjanya. Oleh karena itu, disarankan untuk PT X Bandung agar bisa memberikan bimbingan ataupun motivasi kepada karyawannya agar saling membantu antar rekan kerjanya. Hal ini bisa menghasilkan hal positif pada pekerjaan karyawannya yaitu mempercepat pekerjaan sesuai target perusahaan. Dan juga dapat mempererat hubungan si karyawannya.
4. Karena lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan PT X Bandung 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 kenyamanan dalam menjalankan tugas

sesuai dengan situasi dan kondisi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan suasana yang lebih nyaman kepada karyawannya dan juga perusahaan dapat bisa mempertimbangkan hal tersebut untuk kenyamanan karyawannya karena jika karyawan dalam situasi nyaman maka bisa membuat karyawan tersebut lebih giat dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

5. Karena motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan PT X Bandung perlu mempertahankan motivasi yang sudah tinggi dan meningkatkan motivasi masih rendah yaitu motivasi pada indikator dorongan karyawan mencari pengetahuan berprestasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara senantiasa memberi suatu dorongan kepada karyawannya dalam bentuk membuka jalan pada karyawan untuk mencari pengetahuan lebih yang akan membuat perusahaan maju dan berkembang lebih baik lagi. Dan juga bisa dengan senantiasa melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan atau perkumpulan organisasi dalam perusahaan, agar mendapatkan pengetahuan yang lebih.
6. Karena lingkungan kerja non fisik dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan PT X Bandung perlu meningkatkan lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan, menjaga hubungan baik antar karyawan maupun dengan atasan, memberikan motivasi kepada karyawan dalam bentuk pujian, penghargaan dan *insentif* agar karyawan lebih semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaannya, dan memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.
7. Peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak peneliti sertakan dalam penelitian ini. Seperti iklim organisasi, kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

