

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara umum gambaran komunikasi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean Bandung yang meliputi komunikasi vertikal dan horizontal dinilai ada pada kategori baik oleh responden. Skor yang paling tinggi terdapat pada indikator implementasi tujuan dan strategi perusahaan yang mengukur tingkat kejelasan implementasi tujuan dan strategi perusahaan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator pengaduan masalah yang mengukur tingkat penerimaan pengaduan masalah.
2. Secara umum gambaran lingkungan kerja non fisik pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean Bandung yang meliputi lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis dinilai sudah baik oleh responden dalam penelitian ini. Hal tersebut dilihat dari jawabannya yang mayoritas berada pada kategori baik. Skor yang paling tinggi terdapat pada indikator jam kerja yang mengukur tingkat efektifitas jam kerja. Sedangkan

skor terendah terdapat pada indikator pekerjaan yang monoton dengan ukuran tingkat rutinitas dalam pekerjaan.

3. Secara umum gambaran motivasi kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Bandung yang meliputi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan pertemanan dinilai sudah baik oleh responden dalam penelitian ini. Hal tersebut dilihat dari jawabannya yang mayoritas berada pada kategori baik. Skor yang paling tinggi terdapat pada indikator menyenangkan adanya persaingan yang mengukur tingkat keinginan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator memiliki pengaruh terhadap orang lain dengan ukuran tingkat keinginan untuk mengatur orang lain.
4. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean Bandung diperoleh kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi mempengaruhi motivasi kerja pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Bandung dengan sedang dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
5. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean Bandung diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik

mempengaruhi motivasi kerja pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Bandung dengan sedang dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

6. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean Bandung diperoleh kesimpulan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi motivasi kerja pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Bandung dengan rendah dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean Bandung, penyusun mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Berdasarkan hasil penelitian, sebaiknya Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean Bandung lebih terbuka dalam menerima pengaduan masalah pekerjaan setiap pegawai. Perhatian dan bantuan pimpinan secara berkala dan terus-menerus melalui komunikasi yang efektif serta pemberian solusi atas permasalahan yang ada membuat hubungan

menjadi lebih dekat dengan pegawai sehingga tidak adanya keseganan berlebihan yang membuat ada jarak antara pimpinan dan pegawainya

2. Dalam mengatasi tingginya kejenuhan pegawai dalam melakukan pekerjaan, sebaiknya perusahaan mengadakan acara motivasi bersama setiap bulannya untuk meningkatkan kembali semangat kerja pegawai dan juga sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan yang teratur bagi pegawai yang berprestasi dalam bekerja. Karena dengan penghargaan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan
3. Dalam mengatasi rendahnya keinginan pegawai untuk memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerjanya, sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan kepemimpinan kepada pegawai agar pegawai dapat membimbing rekan kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta menjadi panutan bagi pegawai lainnya.
4. Berdasarkan saran-saran diatas, sekiranya dapat memberikan masukan yang baik bagi perusahaan agar menjadi pertimbangan dalam hal manajemen untuk kedepannya, selain itu perusahaan bisa membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya.