BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian-uraian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran umum mengenai efektivitas penataan tata ruang (*layout*) kantor di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Cimahi sudah efektif, dengan mayoritas responden memilih alternatif jawaban setuju sebesar 59%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efektivitas penataan tata ruang kantor telah sesuai dengan penjabaran dimensi yaitu dimensi (1) perancangan tata ruang kantor, (2) penempatan perlengkapan kantor, (3) penempatan pegawai, (4) lingkungan fisik (5) penggunaan ruang. Namun, yang menjadi sorotan dari kelima dimensi adalah dimensi lingkungan fisik. Karena dimensi lingkungan fisik mendapat tanggapan negatif tertinggi dari dimensi lain.
2. Gambaran umum mengenai tingkat motivasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Cimahi tergolong tinggi dilihat dari mayoritas responden yang memilih alternatif jawaban setuju sebesar 66%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja telah sesuai dengan penjabaran dimensi yaitu dimensi (1) produktivitas, (2) disiplin, (3) kepuasan kerja, (4) loyalitas. Namun, yang

menjadi sorotan dari keempat dimensi adalah dimensi loyalitas. Karena dimensi loyalitas mendapat tanggapan negatif tertinggi dari dimensi lain.

3. Efektivitas penataan tata ruang (*layout*) kantor memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Cimahi.

B. Saran

1. Dimensi Lingkungan Fisik dalam variabel Efektivitas Penataan Tata Ruang Kantor memiliki persentase tertinggi untuk alternatif jawaban negatif jika dibandingkan dengan dimensi lainnya. Berkaitan dengan hal tersebut, Perusahaan haruslah memperhatikan lingkungan fisik di dalam tata ruang perkantoran yang terdiri dari penerangan/cahaya, temperatur/suhu, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan. Hal ini penting untuk memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja sehingga meningkatkan motivasi kerja pegawai agar setiap tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat motivasi kerja dilihat dari dimensi loyalitas memiliki persentase tertinggi untuk alternatif jawaban negatif dibandingkan dengan dimensi lain. Hal ini mengandung arti bahwa loyalitas pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi ini, masih perlu adanya perbaikan. Berdasarkan hal tersebut rekomendasi untuk menanggulangi masalah dalam

hal perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan pegawai untuk menunjang pekerjaan seperti menjalin komunikasi antar pegawai untuk meningkatkan solidaritas, seperti halnya yang diutarakan dalam teori motivasi *ERG* bahwa salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi adalah mencukupi kebutuhan berhubungan (*Relatedness Need*). Memberikan bonus atau insentif kepada pegawai berprestasi agar pegawai dapat lebih loyal terhadap perusahaan.

3. Hasil temuan penelitian menunjukkan adanya dukungan terhadap teori yang ada. Adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka perlu ditindak lanjuti dengan penelitian-penelitian selanjutnya agar teori yang ada dan didukung dengan hasil penelitian ini lebih teruji lagi kebenarannya.