

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dari hasil pembahasan tentang pengaruh motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskripsi dan dikonsultasikan pada kriteria penafsiran deskripsi menunjukkan bahwa motivasi berprestasi karyawan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung yang meliputi indikator : (1) tanggung jawab, (2) keberanian, (3) semangat untuk merealisasikan tujuan dan (4) inovatif, secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini mengandung arti bahwa sebagian besar karyawan BBPLKDN Bandung dalam melaksanakan pekerjaannya sudah memiliki motivasi berprestasi yang sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil analisis deskripsi dan dikonsultasikan pada kriteria penafsiran deskripsi menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung yang meliputi indikator : (1) cahaya, (2) penggunaan warna, (3) sirkulasi udara, (4) suara kebisingan dan (5) ruang gerak, secara keseluruhan berada pada kategori baik. Hal ini mengandung arti bahwa karyawan menilai kualitas lingkungan kerja fisik di BBPLKDN Bandung sudah baik tapi belum optimal, karena masih ada indikator yang membentuk lingkungan kerja fisik yaitu indikator suara kebisingan

yang memiliki skor rata-rata terendah dan apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi berada pada kategori cukup.

3. Berdasarkan hasil analisis deskripsi dan dikonsultasikan pada kriteria penafsiran deskripsi menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung yang meliputi indikator: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) keandalan, (4) kedisiplinan dan (5) sikap terhadap pegawai lain, secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini mengandung arti bahwa sebagian besar karyawan BBPLKDN Bandung dalam melaksanakan pekerjaannya sudah memiliki kinerja yang sangat tinggi.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi berprestasi tinggi maka kinerja karyawan pun akan tinggi dan sebaliknya jika motivasi berprestasi rendah maka kinerja karyawan pun akan rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi *pearson product moment* sebesar 0,6306 yang menunjukkan korelasi yang berada pada kategori tinggi/kuat. Pengaruh variabel motivasi berprestasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 39,77%. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel motivasi berprestasi memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika kualitas lingkungan kerja fisik baik maka kinerja karyawan pun akan tinggi dan sebaliknya jika

kualitas lingkungan kerja fisik buruk maka kinerja karyawan pun akan rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi *pearson product moment* sebesar 0,3142 yang menunjukkan korelasi yang berada pada kategori rendah. Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 9,87%. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang rendah terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa secara simultan motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi berprestasi karyawan tinggi dan kualitas lingkungan kerja fisik baik maka kinerja karyawan pun akan tinggi. Sebaliknya jika motivasi berprestasi karyawan rendah dan kualitas lingkungan kerja fisik buruk maka kinerja karyawan pun akan rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi ganda sebesar 0,6759 yang menunjukkan korelasi yang berada pada kategori tinggi. Pengaruh variabel motivasi berprestasi (X_1) dan variabel lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 45,68%. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada skor rata-rata setiap indikator, saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah di antara indikator yang lain untuk masing-masing variabel.

Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel motivasi berprestasi, indikator keberanian memiliki skor rata-rata terendah. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keberanian karyawan dalam hal berani mengambil resiko dalam pekerjaan, berani dalam melakukan pekerjaan yang lebih menantang dan berani untuk bertahan terhadap tekanan sosial dari pegawai lain yaitu setiap pimpinan hendaknya lebih banyak melibatkan karyawannya dalam semua kegiatan seperti kegiatan pelatihan-pelatihan atau seminar mengenai motivasi yang mencetuskan karyawan agar mereka memiliki keberanian dalam melakukan pekerjaan yang lebih menantang. Selain itu juga, pimpinan hendaknya melibatkan karyawan dalam memecahkan masalah yang terjadi di lapangan sehingga mereka lebih terbiasa untuk berani mengambil resiko dalam setiap mengambil suatu keputusan. Pimpinan juga hendaknya sering memberikan kesempatan dan peluang bagi karyawannya seperti pemberian tugas ke luar kota atau ke luar negeri untuk lebih mengembangkan kemampuannya dalam setiap bidang pekerjaan agar mereka lebih siap menghadapi tantangan dalam dunia pekerjaan.
2. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel lingkungan kerja fisik, indikator suara kebisingan memiliki skor rata-rata terendah. Upaya yang dapat

dilakukan untuk mengurangi atau menghindari suara yang bising dan gaduh bagi karyawan yang tidak terbiasa dengan suara bising yang timbul baik di dalam ruang kerja maupun di luar ruang kerja yaitu dengan pengaturan maupun pengendalian sumber suara, isolasi dari suara, penggunaan peredam suara di dalam ruang kerja atau dengan pemakaian alat pelindung telinga. Alat-alat kantor atau mesin-mesin yang menimbulkan suara ribut hendaknya ditaruh di dekat jendela, sehingga gema suaranya sebagian besar dapat langsung terbang keluar ruangan. Ruangan yang memakai peralatan atau mesin-mesin yang gaduh seperti mesin listrik dan mesin otomotif sebaiknya pada langit-langit atau dindingnya dipakai lapisan-lapisan penyerap suara. Lapisan-lapisan ini seperti karton tebal dan permukaannya berlobang-lobang. Penggunaan musik pun akan menambah efisiensi kerja, karena dari berbagai percobaan telah terbukti bahwa lagu-lagu yang tenang dan lembut dapat mengurangi ketegangan syaraf dan kejemuhan serta menambah kegembiraan dalam bekerja.

3. Pihak BBPLKDN Bandung hendaknya senantiasa memperhatikan motivasi berprestasi karyawannya dan lingkungan kerja fisik yang berada di sekitar karyawan tersebut, untuk dijadikan indikator peningkatan kinerja karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan cara pemberian bonus atau tunjangan yang memadai, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, peluang berkarir dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan serta fasilitas kerja yang relatif memadai.