

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab IV sebelumnya dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa terbukti :

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Integrity Indonesia
2. Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Integrity Indonesia

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman yang didapat oleh peneliti selama melakukan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan penelitiannya, kerana peneliti menyadari masih ada beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki. Beberapa keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang hanya 110 orang, yang kemungkinan belum cukup untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang kondisi sebenarnya di PT Integrity Indonesia.
2. Beberapa responden tidak berpartisipasi dengan serius saat mengisi kuesioner. Jawaban yang diberikan sering kali tidak mencerminkan kondisi sebenarnya, yang bisa disebabkan oleh perbedaan pemikiran dan tingkat kejujuran masing-masing individu

5.3 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka PT Integrity Indonesia harus dapat mempertahankan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja agar dapat menghasilkan Kinerja Karyawan menjadi meningkat dan baik.

- a. Lingkungan Kerja

1. Fisik

- Menyediakan pencahayaan yang cukup di ruang kerja untuk mengurangi kelelahan mata.
- Menjaga suhu ruangan tetap sejuk dan sirkulasi udara yang baik agar karyawan merasa nyaman saat bekerja.
- Mengurangi tingkat kebisingan dengan desain ruang kerja yang lebih tenang dan ergonomis.
- Menyediakan fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan kerja yang modern dan area istirahat yang nyaman

2. Non – Fisik

- Membangun hubungan interpersonal yang lebih harmonis antara karyawan dan atasan melalui komunikasi yang terbuka.
- Menerapkan budaya organisasi yang positif dengan nilai-nilai kerja sama, saling menghargai, dan profesionalisme.
- Menyediakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance) dengan fleksibilitas jam kerja atau kebijakan cuti yang lebih baik.

b. Motivasi Kerja

1. Kompensasi dan Penghargaan

- Memberikan gaji yang kompetitif sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan.
- Menyediakan insentif tambahan, seperti bonus kinerja, tunjangan kesehatan, dan fasilitas pendukung lainnya.
- Mengapresiasi karyawan dengan penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, seperti sertifikat atau promosi jabatan.

2. Pengembangan Karier dan Supervisi yang Baik

- Mengadakan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara rutin agar karyawan dapat meningkatkan kompetensinya.
- Menyediakan kesempatan untuk jenjang karier yang jelas, sehingga karyawan memiliki tujuan jangka panjang dalam pekerjaannya.
- Membangun sistem supervisi yang baik dengan pendekatan yang mendukung, bukan sekadar mengawasi, tetapi juga memberikan arahan dan umpan balik yang konstruktif.

Dengan menerapkan strategi ini, PT Integrity Indonesia dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan motivasi karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka secara keseluruhan.

2. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Diharapkan agar penelitian ini dapat lebih dikembangkan dengan mempertimbangkan variabel dan objek lain seperti variabel (gaya kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kompensasi) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih besar dan dari perusahaan yang berbeda, sehingga data dan hasil yang diperoleh menjadi lebih valid dan signifikan.

