

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti melalui analisa dan data statistik dari kuesioner yang disebar, observasi, dan wawancara maka dapat ditarik kesimpulan sebagai di antaranya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dinilai baik, karyawan menilai bahwa diberikan pencahayaan yang baik dalam membantu penyelesaian pekerjaan, namun beberapa karyawan merasa kebisingan mengganggu kenyamanan bekerja di dalam ruangan. Motivasi kerja dinilai baik, karyawan merasa sudah cocok dengan pekerjaan sehingga memberikan kontribusi maksimal, namun beberapa karyawan menilai bahwa kebutuhan fisiologi yang diberikan masih tidak sesuai sehingga menyebabkan penurunan hasil kerja. Terakhir diketahui bahwa Efektivitas kerja dinilai baik, karyawan menilai bahwa jadwal kerja yang ditetapkan bisa dipatuhi dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, namun beberapa karyawan merasa ketelitian dalam bekerja masih perlu ditingkatkan untuk mengurangi risiko kesalahan dalam pekerjaan.
2. Hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi antara Lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja karyawan dalam kategori korelasi yang sedang. Dalam pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan yang artinya Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan Efektivitas Kerja karyawan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan Efektivitas Kerja karyawan.

3. Hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi antara motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan dalam kategori korelasi yang sedang. Dalam pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan yang artinya jika terdapat kenaikan dalam motivasi kerja maka akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap efektivitas kerja.
4. Hasil pengujian simultan dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Efektivitas kerja dalam kategori korelasi sedang. Dalam pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara simultan Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan yang artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja peranan yang penting untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

5.2 Saran

Dengan mengamati penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan kepada karyawan dalam hal meningkatkan efektivitas kerja sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden Lingkungan Kerja pada PT Multi Garmen Jaya Bandung nilai indikator terendah yaitu Kebisingan. Maka sebaiknya perusahaan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja, terutama dengan mengurangi tingkat kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi kerja dalam ruangan. Langkah seperti pemasangan peredam suara atau penataan ulang area kerja yang signifikan

terpapar suara bising dapat dipertimbangkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

2. Berdasarkan tanggapan responden Motivasi Kerja pada PT Multi Garmen Jaya Bandung nilai indikator terendah yaitu Kebutuhan Fisiologi. Hal ini mencerminkan ketidaksesuaian antara kebutuhan dasar karyawan, seperti kebutuhan pangan, air, tempat tinggal, gaji dengan apa yang saat ini disediakan oleh perusahaan. Ketidaksesuaian ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap motivasi dan produktivitas kerja mereka. Maka sebaiknya perusahaan untuk melakukan evaluasi mendalam terhadap kondisi ini dan mengambil langkah perbaikan yang diperlukan. Langkah-langkah tersebut dapat berupa penyesuaian kebijakan perusahaan agar lebih responsif terhadap kebutuhan fisiologis karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan pokok tersebut diharapkan motivasi kerja karyawan dapat meningkat yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.
3. Berdasarkan tanggapan responden Efektivitas Kerja pada PT Multi Garmen Jaya Bandung nilai indikator terendah yaitu kualitas kerja. Maka sebaiknya perusahaan untuk lebih menekankan pada peningkatan ketelitian dalam setiap pekerjaan. Hal ini penting dilakukan guna mengurangi risiko kesalahan yang dapat berdampak negatif terhadap hasil akhir pekerjaan dan menjaga standar kualitas yang diharapkan oleh perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan faktor lainnya sebagai faktor independen seperti Faktor lainnya sebagai faktor independen

seperti komunikasi, kesesuaian bakat, disiplin kerja, pelatihan, pengembangan karir dan pengawasan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas kerja selain lingkungan kerja dan motivasi kerja.