

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai Pengaruh Kompetensi, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Adapun kesimpulan dari hasil deskriptif mengenai variabel kompetensi, penghargaan, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja karyawan sebagai berikut:
  - a. Kompetensi pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung yang diukur menggunakan indikator *task skills*, *task management skills*, *Contigency management skills*, *Job role environment skills* dan *Transfer skills* secara rata-rata masuk kedalam kategori “baik”. Hal ini ditandai dengan persepsi responden dengan memberikan nilai tertinggi pada indikator *Job role environment skills* artinya bahwa karyawan pada PT. Agronesia Departemen Indutri Es Saripetojo Bandung dalam menjalin komunikasi dan melaksanakan intuksi atasan dinilai telah baik dan memenuhi kompetensi yang ada di perusahaan. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator *task skills* dan *transfer skills*.

- b. Penghargaan pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung yang diukur menggunakan indikator insentif, Bonus, Tunjangan, Penghargaan *Interpersonal* dan promosi secara rata-rata masuk kedalam kategori “Cukup”. Hal ini ditandai dengan persepsi responden dengan memberikan nilai tertinggi pada indikator promosi artinya bahwa karyawan pada PT. Agronesia Departemen Indutri Es Saripetojo Bandung bahwa responden menilai promosi yang diberikan oleh PT. Agronesia Departemen Indutri Es Saripetojo Bandung dinilai cukup dalam memberikan kesempatan untuk berkembang kepada karyawan. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator insentif, bonus dan tunjangan.
- c. Lingkungan Kerja Fisik pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung yang diukur menggunakan indikator penerangan / cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan tata warna dan dekorasi ditempat kerja secara rata-rata masuk kedalam kategori “Cukup”. Hal ini ditandai dengan persepsi responden dengan memberikan nilai tertinggi pada indikator penerangan / cahaya ditempat kerja artinya bahwa responden menilai penerangan/cahaya di tempat kerja yang ada di PT. Agronesia Departemen Indutri Es Saripetojo Bandung dinilai cukup untuk mendukung kelancaran bekerja karyawan dan memberikan lingkungan yang kondusif. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator tata warna dan dekorasi.
- d. Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung yang diukur menggunakan indikator Kebutuhan

Fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara rata-rata masuk kedalam kategori “Cukup”. Hal ini ditandai dengan persepsi responden dengan memberikan nilai tertinggi pada indikator kebutuhan sosial Artinya bahwa responden menilai kebutuhan sosial yang diberikan oleh PT. Agronesia Departemen Indutri Es Saripetojo Bandung dinilai baik dimana karyawan saling membantu.dan atasan yang baik. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan.

2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Agronesia Departemen Indutri Es Saripetojo Bandung. Kompetensi memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap motivasi kerja karyawan, dimana semakin baik kompetensi akan membuat motivasi kerja karyawan makin baik.
3. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Agronesia Departemen Indutri Es Saripetojo Bandung. Penghargaan memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap motivasi kerja karyawan. dimana semakin tinggi penerapan penghargaan maka motivasi kerja karyawan akan semakin baik.
4. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Agronesia Departemen Indutri Es Saripetojo Bandung. Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh yang sangat kuat

terhadap motivasi kerja karyawan. dimana semakin baik lingkungan kerja fisik maka motivasi karyawan akan semakin tinggi

5. Kompetensi, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas maka penulis memberikan beberapa saran yang kiranya dapat berguna bagi perusahaan untuk dipertimbangkan di masa yang akan datang:

1. Kompetensi pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung sudah baik. Manajemen sumber daya PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung lebih memperhatikan dan meningkatkan kompetensi *task skills* para pegawainya lagi secara optimal, salah satunya melakukan program pelatihan keahlian yang dimiliki setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Penghargaan pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung sudah cukup. Namun perusahaan lebih memperhatikan penghargaan bagi karyawannya baik dari sisi intensif, bonus, tunjangan, penghargaan *interpersonal*. Indikator bonus yang memiliki skor terendah, oleh karena itu perusahaan disarankan untuk melakukan peningkatan kesesuaian bonus dengan hasil kerja karyawan hal tersebut dilakukan supaya karyawan merasa terdorong atau termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

3. Lingkungan Kerja Fisik PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung sudah cukup. Namun perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik disekitar tempat kerja agar para pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaannya seperti dari sisi penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna dan dekorasi tempat bekerja.
4. Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung sudah cukup. Namun pihak perusahaan hendaknya senantiasa memberikan motivasi semangat kerja yang lebih baik lagi. misalnya dengan cara memberikan tambahan gaji bagi karyawan yang berprestasi, memberikan rasa aman dalam bekerja serta memberikan hadiah kepada karyawan sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja.
5. Penulis melakukan penelitian ini dilakukan hanya pada kompetensi, penghargaan dan lingkungan kerja dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Untuk itu perlu ada peneliti lain yang meneliti faktor-faktor lainnya agar perusahaan dapat mengambil sebuah kebijakan optimal dalam peningkatan motivasi kerja karyawan.