

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tetap di PT PLN Kota Madiun, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap di PT PLN Kota Madiun, didapat hasil bahwa :
 - a) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap di PT PLN Kota Madiun
 - b) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap di PT PLN Kota Madiun
2. Variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari motivasi kerja dan lingkungan kerja, dan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,4111 atau 41,10%, artinya bahwa 43,30% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 52.70 % dijelaskan oleh faktor lain di luar model regresi.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan pada kinerja karyawan tetap di PT PLN Kota Madiun sebagai berikut:

1. Hasil penelitian variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tetap di PT PLN Kota Madiun, menganggap bahwa aspek kebutuhan yang mengacu pada hirarki kebutuhan Maslow merupakan faktor pendorong dalam diri untuk bekerja seoptimal mungkin, hal ini dikarenakan jika adanya pemenuhan kebutuhan tersebut mendorong karyawan untuk bersemangat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Kebutuhan seperti yang dimaksud antara lain yaitu gaji yang dapat memenuhi kebutuhan setiap bulan, tunjangan yang dapat mencukupi kebutuhan hidup saat ini, kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan para karyawannya, jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan, pemberian bonus atau insentif kepada karyawan yang adil, pemberian jam istirahat yang cukup, kondisi ruangan yang aman, perlengkapan dan alat keselamatan kerja yang memadai, hubungan dengan rekan kerja yang baik, hubungan dengan atasan yang baik, ikut serta dalam kegiatan – kegiatan di dalam pekerjaan, kesempatan dalam pelatihan dan pengembangan diri, kesempatan untuk berkarir dan mendapatkan kenaikan jabatan, dan diberikan penghargaan atas pencapaian.

2. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja kondusif baik dari aspek penerangan, penggunaan warna, tingkat kebisingan suara, suhu udara dan tata ruang gerak nyaman akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun aspek – aspek yang dimaksud diatas antara lain yaitu penerangan yang memadai di ruang kerja dan tidak menyilaukan, penggunaan warna yang tepat dalam ruangan serta ruangan yang tertata dengan baik, kondisi suara yang tidak bising dan mengganggu, pemberian fasilitas ruangan dengan AC yang sejuk, adanya pembatasan ruang gerak agar karyawan lebih fokus dalam bekerja

C. Keterbatasan Penelitian

1. Variabel bebas dalam penelitian ini hanya berjumlah dua variabel.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya karyawan tetap saja yang berjumlah 55.

D. Saran

1. Penelitian ini dilakukan pada satu organisasi yaitu PT. PLN di Kota Madiun dengan objek penelitian yaitu karyawan tetap di PT PLN Kota Madiun yang berjumlah 55 orang, dengan nilai $\text{adj } R^2 = 41,10\%$ sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian empiris pada perusahaan lain ataupun menambah variabel bebas lain yang diprediksikan mempengaruhi

kinerja karyawan, misalnya faktor kemampuan karyawan (Mangkunegara, 2013:67).

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan pihak Manajemen PT PLN Kota Madiun sebagai bahan masukan manajemen dalam memahami perkembangan, mempertahankan maupun meningkatkan kinerja karyawan melalui aspek motivasi kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauziah, Hujaimatul. 2012. Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 2, No.1 Hal. 54-66.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi *Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hidayat, Zainul, dan Taufiq, Muchamad. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, *Jurnal WIGA*, Vol. 2, No.1 Hal. 79-97.
- Hutama, Patrick dan Rocky Goenawan. "Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawandi Hotel X Surabaya". *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. No.2. Vol. 5 hal 46-54 (<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen> perhotelan/article/view/5986) diakses pada 24 Mei 2018
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Munparidi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang, *Jurnal Orasi Bisnis*, Edisi VII Hal. 47-54.
- Rahmawanti, Nela Pima, Swasto, Bambang dan Prasetya, Arik. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No.2 Hal. 1-9
- Rivai, Zainal Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*, Buku 1. Edisi ke 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Serliana, Arifin, M.Z, Zulfiani, Dini. 2018. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 6, No.2 Hal. 7293-7304.
- Simamora, Henry.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Potlak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kerja*. Buku 2. Jakarta : Bumi Aksara
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia.
- Surono, Yunan dan Ainun, Nur. 2017. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, *J-MAS*, Vol. 2, No.1 Hal. 44-57.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*.Bandung: Alfabeta.