

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Holiday Group, yang diperoleh melalui analisis regresi linier berganda serta analisis deskriptif, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,269 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori sangat tinggi, terutama pada indikator: kelengkapan fasilitas kerja, kenyamanan kondisi fisik kerja, dan komunikasi terbuka antar karyawan. Indeks jawaban yang tinggi pada indikator tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja telah mendukung pelaksanaan tugas, meningkatkan koordinasi, dan menunjang efektivitas kerja. Namun demikian, indikator kerja sama tim dan pemerataan informasi memperoleh nilai lebih rendah dibanding indikator lainnya, sehingga masih memerlukan perhatian perusahaan.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,434 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga motivasi kerja menjadi variabel yang lebih dominan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi, terutama pada indikator: kesesuaian kompensasi dengan tanggung jawab, dan kesempatan pengembangan karier. Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem kompensasi dan peluang promosi telah dirasakan adil dan proporsional, sehingga mendorong kedisiplinan, loyalitas, dan tanggung jawab kerja. Sementara itu, indikator rasa aman kerja dan partisipasi kegiatan sosial perusahaan memperoleh nilai yang lebih rendah, sehingga masih perlu ditingkatkan.

3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,450 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 45% variasi kinerja karyawan, sedangkan 55% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil analisis deskriptif kinerja karyawan menunjukkan kategori sangat tinggi, khususnya pada aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi secara nyata mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Holiday Group.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Holiday Group dalam meningkatkan kinerja karyawan. Saran tersebut disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

- a. Mempertahankan aspek lingkungan kerja yang telah memiliki indeks jawaban sangat tinggi, seperti kelengkapan fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, dan komunikasi terbuka antar karyawan. Fasilitas kerja yang memadai serta suasana kerja yang nyaman perlu terus dijaga agar produktivitas dan kinerja karyawan tetap stabil. Selain itu, perusahaan disarankan untuk mempertahankan rutinitas pertemuan kerja sebagai sarana evaluasi, koordinasi, dan penyampaian informasi kerja.
- b. Mengoptimalkan aspek lingkungan kerja yang masih memiliki nilai rata-rata lebih rendah, khususnya pada kerja sama tim dan pemerataan informasi antar bagian. Perusahaan dapat memperkuat koordinasi melalui kegiatan team building, peningkatan kolaborasi lintas divisi, serta penetapan alur komunikasi yang lebih terstruktur agar setiap karyawan memperoleh informasi kerja secara merata.
- c. Mempertahankan kebijakan kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang telah dinilai sangat baik oleh karyawan. Sistem penghargaan, tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab, serta peluang promosi perlu dipertahankan karena menjadi faktor dominan yang meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja karyawan. Perusahaan juga disarankan menjaga objektivitas penilaian kinerja agar pemberian promosi dan penghargaan tetap transparan dan adil.

- d. Meningkatkan aspek motivasi kerja yang masih perlu diperkuat, seperti rasa aman dalam bekerja dan partisipasi karyawan dalam kegiatan sosial perusahaan. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan iklim kerja yang lebih suportif, mempererat hubungan interpersonal antar karyawan, serta mengembangkan program internal yang membangun kebersamaan sehingga keterikatan karyawan terhadap perusahaan semakin meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Demi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja, seperti: kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, beban kerja, atau kepuasan kerja,

agar penelitian selanjutnya memperoleh hasil yang lebih bervariasi serta mampu menjelaskan faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar atau melibatkan beberapa cabang perusahaan yang berbeda sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.