BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. **Motivasi Kerja (X1)** tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Karyawan (Y)** secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi yang diberikan belum mampu menjadi faktor utama dalam meningkatkan hasil kerja karyawan pada instansi ini, yang diduga karena faktor kejenuhan atau pemenuhan kebutuhan dasar yang sudah berada pada titik stabil.

2. **Lingkungan Kerja Fisik (X2)** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Karyawan (Y)** secara parsial. Hal ini membuktikan bahwa kondisi fisik tempat kerja yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas yang memadai menjadi faktor kunci yang secara langsung mendorong peningkatan produktivitas dan hasil kerja karyawan.

3. **Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2)** secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap **Kinerja Karyawan (Y)**. Meskipun secara individu motivasi tidak dominan, namun jika dikombinasikan dengan lingkungan kerja yang baik, kedua variabel ini

tetap menjadi satu kesatuan yang menentukan keberhasilan pencapaian target organisasi.

1.2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan terkait penelitian ini, Adalah sebagai berikut:

1. **Bagi Pihak Manajemen (Saran Praktis)**

    1. **Prioritas Perbaikan Fasilitas:** Karena lingkungan kerja fisik terbukti signifikan, manajemen sebaiknya mengalokasikan anggaran untuk pemeliharaan fasilitas secara berkala, seperti perbaikan sistem pendingin ruangan (AC), peningkatan intensitas cahaya pada area kerja yang membutuhkan ketelitian, dan penataan ulang tata letak (*layout*) kantor agar lebih ergonomis.

    2. **Evaluasi Program Motivasi:** Mengingat variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan, manajemen perlu mengevaluasi kembali program pemberian motivasi yang selama ini dijalankan. Disarankan untuk beralih dari motivasi yang bersifat umum ke arah pemberian tantangan kerja baru atau peningkatan otonomi kerja (aktualisasi diri) agar tidak terjadi kejenuhan pada karyawan senior.

2. **Bagi Peneliti Selanjutnya (Saran Akademis)**

    1. **Penambahan Variabel Lain:** Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah atau mengganti variabel motivasi dengan variabel lain yang

mungkin lebih relevan dengan karakteristik karyawan lama, seperti **Kompetensi**, **Beban Kerja**, atau **Disiplin Kerja**.

2. **Penggunaan Metode Kualitatif:** Disarankan untuk melakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif (wawancara mendalam) guna menggali lebih dalam mengapa motivasi tidak berdampak pada kinerja di lokasi tersebut, sehingga ditemukan faktor psikologis yang lebih spesifik.

3. **Perluasan Populasi:** Kepada Peneliti mendatang dapat memperluas cakupan penelitian ke unit kerja atau instansi lain dengan karakteristik responden yang lebih beragam (misalnya membandingkan antara karyawan baru dan karyawan senior) untuk melihat apakah hasilnya tetap konsisten.