

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### V. 1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil ulasan serta pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya menggunakan alat analisis *Partial Least Square* atau PLS mengenai analisis serta pengujian pengaruh motivasi para pegawai BBP3KP Jakarta, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil dari penelitian ini ditemukannya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Pengaruh yang signifikan menandakan bahwa apabila kondisi lingkungan kerja memadai maka dapat memberikan dampak peningkatan motivasi kerja pegawai, maupun sebaliknya apabila lingkungan kerja berada pada kondisi lingkungan kerja menurun maka motivasi kerja pun akan ikut menurun. Sehingga hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah peneliti duga sebelumnya yaitu diduga adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, maka hipotesis diterima.
2. Hasil dari penelitian beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh positif tersebut memiliki arti bahwa apabila pembebanan kerja telah sesuai dengan kemampuan karyawan dapat maka pegawai merasa tidak terbebani atau lelah ketika mengerjakan pekerjaannya hal ini dapat memicu meningkatnya motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil di atas maka hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja diterima.
3. Hasil dari penelitian membuktikan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung serta beban kerja yang sesuai dengan kapabilitas pegawai dapat meninggikan motivasi kerja. Yang artinya

pernyataan hipotesis mengenai lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja dapat diterima.

## V.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya dan manfaat pada penelitian ini, maka penulis dapat memberikan saran yaitu:

### 1. Saran Bagi Perusahaan

Peneliti dapat menyarankan bagi Balai Besar Pengujian Penerapan Produk Kelautan dan Perikanan terkait dengan variable lingkungan kerja untuk mempertahankan kondisi lingkungan kerjanya sekarang dikarenakan berdasarkan pada hasil penelitian lingkungan kerja baik non fisik maupun fisik memiliki dampak yang cukup besar terhadap motivasi kerja, kemudian instansi Balai Besar Pengujian Penerapan Produk Kelautan dan Perikanan dapat menjadikan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antar karyawan sebagai pertimbangan dalam membuat kebijakan terkait motivasi karyawan yang nantinya dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peneliti juga menyarankan bagi instansi untuk mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada para pegawai selama pandemi Covid-19 hal ini dikarenakan ditemukannya permasalahan seperti dengan adanya kebijakan *work from home* memberikan waktu kerja fleksibel walaupun terdapat dampak baik dari kebijakan ini terdapat pula permasalahan yang didapat yaitu secara tidak sadar adanya pemberian beban kerja yang tinggi sehingga mengakibatkan pegawai untuk bekerja diluar jam kerja yang telah ditetapkan.

### 2. Saran bagi karyawan

Peneliti menyarankan kepada karyawan terkait variable lingkungan kerja untuk mempertahankan lingkungan kerjanya sekarang, hal lain yang bisa dilakukan adalah mempertahankan serta meningkatkan lingkungan kerja mereka pada masa pandemi ini dengan membuat ruang kerja atau *space* kerja yang disekelilingnya dilengkapi dengan peralatan kerja yang memadai ataupun

ruang kerja yang dikelilinginya memiliki pencahayaan yang baik dan jauh dari kebisingan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai kemudian dapat mempertahankan serta meningkatkan hubungan antar rekan kerja maupun dengan atasannya agar pada masa pandemi seperti ini dengan adanya hubungan yang harmonis tetap meningkatkan motivasi kerja. Kemudian terkait dengan variabel beban kerja, mengingat pada saat ini sedang terjadinya pandemi Covid-19 serta permasalahan yang ditemukan pada penelitian ini untuk menjaga kesehatannya serta memberikan waktu istirahat yang cukup untuk relaksasi sejenak ataupun dengan menentukan jam kerja yang produktif mengingat adanya waktu fleksibel dari kebijakan *work from home* ini. Kemudian untuk membantu dalam mengerjakan tugasnya dapat mengikuti seminar secara online untuk menambah pengetahuan pegawai seperti yang diberikan oleh instansi.

3. Saran bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian ini dengan meneliti beberapa variabel yang memiliki kaitan dengan penelitian ini. Hal itu dikarenakan masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seperti disiplin kerjaja, *worklife balance*, pelatihan dan pengembangan serta indikator lainnya. Maka dengan dilakukannya perluasan variabel yang berkaitan ini dapat mengembangkan penelitian ini dan memberikan banyak informasi terkait dengan hal-hal yang bersangkutan dengan motivasi pegawai