

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik, serta stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT.Coca Cola Amatil Indonesia Medan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan pada variabel kompensasi karyawan PT.Coca Cola Amatil Indonesia Medan terhadap motivasi kerja. Dalam hal ini, apabila kompensasi meningkat, maka akan semakin baik pula motivasi kerja karyawan dalam bekerja namun kompensasi bukan merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam motivasi kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja yang artinya apabila semakin baik lingkungan kerja fisik di PT.Coca Cola Amatil Indonesia Medan, maka motivasi kerja para karyawan akan menurun. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang semakin baik mengakibatkan karyawan menjadi kurang memiliki inisiatif dalam bekerja sehingga motivasinya akan menurun.
3. Terdapat pengaruh negatif stress kerja karyawan PT.Coca Cola Amatil Indonesia Medan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stress karyawan, maka akan semakin menurun motivasi kerja karyawan PT.Coca Cola Amatil Indonesia Medan terhadap pekerjaan mereka.

4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada lingkungan Kerja Fisik terhadap stress kerja karyawan PT.Coca Cola Amatil Indonesia Medan. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja fisik di tempat kerja semakin baik, maka stress kerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja fisik yang berubah akan membuat karyawan merasa kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja fisik yang baru. Namun, hal ini berdampak positif karena karyawan akan terus mendapatkan hal-hal baru yang meningkatkan potensi kerja mereka.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut akan dikemukakan beberapa saran, yaitu:

1. Sebaiknya perusahaan lebih mengambil peduli akan keluhan karyawan mengenai ketidakjelasan pemberian kompensasi seperti upah lembur, fasilitas karyawan, seperti toilet dan tempat istirahat berupa kantin yang kurang kondusif., beban kerja berlebihan yang sering menyebabkan karyawan merasa kelelahan, serta melihat penyebab kurangnya inisiatif karyawan ketika bekerja.
2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk lebih memperluas objek penelitian tidak hanya pada variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, serta stress kerja saja tetapi juga pada variabel – variabel lain sehingga diperoleh informasi yang lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.