

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Shopee Express Nusantara di Drop Center Bekasi. Semakin baik fasilitas yang disediakan, semakin tinggi pula produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.
2. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih antusias, bertanggung jawab, dan mencapai target kerja dengan lebih optimal.
3. Fasilitas kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Shopee Express Nusantara di Drop Center Bekasi. Kombinasi keduanya mampu menjelaskan hampir setengah dari peningkatan produktivitas karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, yaitu:

1. Peningkatan Fasilitas Digital

Masih terdapat kelemahan pada ketersediaan perangkat komputer yang digunakan untuk mendukung operasional logistik. Hal ini didasarkan pada hasil analisis deskriptif fasilitas kerja, khususnya indikator perlengkapan kerja, yang memiliki skor rata-rata terendah (4,27 dan TCR 85,48%) dibandingkan indikator lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu melengkapi fasilitas digital agar proses kerja berjalan lebih efisien dan akurat..

2. Peningkatan Sistem Apresiasi dan Pengembangan Diri

Berdasarkan hasil deskriptif motivasi kerja, indikator pengakuan dari atasan memiliki nilai terendah (rata-rata 3,77 dan TCR 75,48%). Hal ini menunjukkan

bahwa beberapa karyawan merasa belum sepenuhnya puas dengan hasil kerja yang dicapai dan kurang mendapat pengakuan yang layak. Maka, disarankan untuk memperbaiki sistem apresiasi, menyediakan pelatihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong prestasi..

3. Pelatihan untuk Ketelitian Kerja

Pada analisis deskriptif kinerja karyawan, indikator kualitas kerja dan efektivitas memiliki skor lebih rendah dibanding kuantitas dan kemandirian, serta ditemukan bahwa aspek ketelitian masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan memberikan pelatihan ketelitian kerja dan membangun budaya kerja yang fokus pada akurasi agar hasil kerja lebih optimal.

4. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Nilai *R-square* sebesar 0,458 yang menyatakan bahwa fasilitas kerja dan motivasi dapat menjelaskan sekitar 45,8% dari variasi pada kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain seperti disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan.