

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis melalui analisa data statistik dari kuisioner yang disebarakan, observasi, dan wawancara maka dapat ditarik menjadi kesimpulan diantaranya sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja dinilai cukup baik, karyawan menilai bahwa diberikan banyak kesempatan untuk mengemukakan ide dalam bekerja, namun beberapa karyawan merasa fasilitas dalam bekerja kurang terawat atau kurang layak mendukung pekerjaan. Kompensasi dinilai cukup, karyawan merasa sudah terdapat tunjangan kerja yang layak untuk karyawan namun beberapa karyawan menilai bahwa gaji yang dirasakan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Terakhir diketahui bahwa kinerja karyawan dinilai cukup baik namun beberapa karyawan merasa penggunaan waktu kerja kurang sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam bekerja.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja fisik dan non fisik mampu dirasakan oleh karyawan secara optimal maka hal itu mampu mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial menjelaskan kompensasi mampu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik

kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa dimensi yang membentuk kompensasi seperti gaji, upah, insentif dan fasilitas yang baik dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan pula kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan.

4. Hasil pengujian secara parsial menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 61,5% sedangkan sisanya sebesar 38,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

5.2 Saran

Dengan mengamati penelitian yang telah dilakukan, penulis mencoba mengajukan beberapa saran untuk dijadikan bahan untuk masukan sebagai berikut :

1. Terkait mengenai pernyataan terendah yang akan dijadikan saran yaitu mengenai “Terdapat fasilitas yang layak untuk bekerja”. Kenyamanan dalam bekerja dirasakan karyawan atas kondisi pekerjaan itu sendiri, suasana kerja termasuk dari faktor keterlibatan rekan kerja dalam kerja sama menyelesaikan pekerjaan. Khusus mengenai fasilitas kerja yang ada pada perusahaan alangkah baiknya selalu di kontrol secara berkala oleh manajer. Sebagai karyawan pun harus mampu mengetahui kualitas fasilitas kerja dan wajib melaporkan apabila ada kekurangan atau tidak puadan atas fasilitas kerja maupun pendukung kerja. Perlu perawatan

secara bersama oleh karyawan dan penggantian beberapa fasilitas oleh perusahaan yang dianggap sudah tidak layak atau rusak. Selibuhnya mengenai kondisi suasana dalam bekerja, suasana kondusif akan di dapatkan dengan bagaimana setiap karyawan tidak menunda pekerjaan, mengontrol setiap pekerjaan, memfokuskan diri ketika dalam tim dan mampu menyemangati karyawan lainnya.

2. Terkait mengenai pernyataan terendah yang akan dijadikan saran yaitu mengenai “gaji yang dirasakan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”. Peneliti memberikan saran tidak dengan menaikkan gaji karena itu terlalu kompleks, namun peneliti melihat dari sisi karyawan ketika mereka menganggap bahwa sulit dalam melakukan pekerjaan. Agar memahami dan menerima bagaimana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan gaji yang diterima, karyawan sebaiknya memahami seluruh SOP perusahaan, selain itu karyawan lebih memahami hak dan kewajiban dalam bekerja, job deskripsi dan spesifikasi dalam perusahaan mesti didalami oleh seorang karyawan
3. Terkait mengenai pernyataan terendah yang akan dijadikan saran yaitu mengenai “Penggunaan waktu kerja sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan”. Sebuah target kerja selalu menjadi acuan bagi karyawan itu sendiri, karyawan harus menyelesaikan target kerja sesuai waktu penentuannya. Realita yang terjadi target kerja sudah ditentukan namun pengawasan atas pelaksanaannya itupun kurang. Dalam hal ini peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan, pemimpin harus pandai dalam

memotivasi dan membuat strategi agar pelaksanaan itu tercapai tepat waktu dan para karyawan sebaiknya tidak banyak menunda pekerjaannya agar meminimalisir waktu. Selain itu penggunaan sumber daya perusahaan belum dirasakan maksimal serta beberapa pekerjaan mangkir dikerjakan karyawan. Sebaiknya karyawan mampu menggunakan sumber daya perusahaan secara maksimal dan tidak menunda-nunda pekerjaan dan mendahulukan melakukan pekerjaan yang dianggap mudah agar tidak ketetera dalam menuntaskan target kerja. Selain itu beberapa karyawan merasa bahwa dirinya tidak begitu *respect* dalam suatu pekerjaan tertentu dengan alasan kurangnya pengakuan dari perusahaan. Sebaiknya perusahaan mulai mengakui dengan pemberian reward disetiap bulannya atau periode kerja yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

4. Peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yakni dalam program studi manajemen sumber daya manusia.
5. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh tentang lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan kinerja (melakukan penelitian) maka perlu modifikasi

variabel-variabel independen baik menambah variabel atau menambah time series datanya. Sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.