

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan hasil data penelitian yang telah dijelaskan pada bab V, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. TGM

Menurut kategorisasi tingkat persepsi karyawan terhadap kompensasi tergolong rendah terlihat dengan presentase sebesar 52% hal itu karena pemberian kompensasi belum terlaksana dengan maksimal. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. TGM. Terlihat dari hasil $t_{hitung} (4.921) > t_{tabel} (0.2787)$, dengan tingkat signifikansi $(0.000) < (0.05)$ yang berarti bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. TGM

Menurut kategorisasi tingkat persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja di PT. TGM tergolong tinggi dengan presentase sebesar 79% hal tersebut karena kondisi lingkungan di perusahaan sangat kondusif dan memiliki keterikatan yang kuat antara sesama karyawan maupun dengan atasan. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan berdasarkan hasil $t_{hitung} (8.258) > t_{tabel} (0.2787)$, dengan tingkat signifikansi $(0.000) < (0.05)$.

3. Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Mega Gading Mas. Terlihat dari hasil $F_{hitung} (54.560) > F_{tabel} (3.204)$ dengan nilai signifikansi $(0.000) < (0.05)$. Namun menurut tabel uji SE dan SR besaran pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu 20.7%, dan besaran pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 50.1%. Jadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. TGM adalah variabel lingkungan

kerja. Dikarenakan nilai sumbangan efektif variabel lingkungan kerja lebih besar daripada variabel kompensasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti ingin menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut.

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. TGM perlu memperhatikan kebutuhan para karyawan. Misalnya, kompensasi. Karena karyawan merupakan aset penting dari sebuah perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Oleh sebab itu, menejahterakan karyawan menjadi hal yang paling mendasar.
2. Lingkungan perusahaan yang sudah bagus harus tetap dipertahankan, contohnya keterikatan dengan sesama karyawan maupun kedekatan dengan atasan demi kenyamanan dalam bekerja. Kebersihan lingkungan pun juga harus diperhatikan untuk menjaga kesehatan serta keselamatan karyawan selama berada di lingkungan pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun contoh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya: motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen kerja, Kepribadian karyawan, dan lain sebagainya.