

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada karyawan PT. Kartika Naya Jakarta, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik untuk menjelaskan kinerja sebesar 47,4%, sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
 - a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Artinya, jika kompensasi tinggi maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya, jika kompensasi rendah, maka kinerja juga akan menurun.
 - b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Artinya, jika lingkungan kerja fisik baik, maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya, jika lingkungan kerja fisik buruk, maka kinerja juga akan menurun.
 - c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Artinya, Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja. Semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin meningkat kinerja.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada karyawan divisi produksi PT. Kartika Naya Jakarta. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah kompensasi dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja. Semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi kinerja. Serta, semakin baik lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi kinerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja pada karyawan, maka perusahaan harus meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja fisik dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan memberikan keamanan lingkungan kerja fisik bagi karyawan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator dan sub indikator kompensasi diperoleh indikator terendah adalah langsung dan sub indikatornya adalah gaji. Butir pernyataan dengan skor terendah adalah pada butir 1 yaitu menurut saya gaji yang saya terima belum dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini dapat membuktikan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan masih belum cukup untuk kebutuhan sehari-hari para karyawan sehingga mengakibatkan kinerja menjadi rendah. Dengan demikian para karyawan tidak mempunyai semangat untuk mencapai target yang telah ditetapkan karena mereka kurang puas terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan skor indikator terendah dari lingkungan kerja fisik adalah penerangan dan sub indikatornya tidak menyilaukan. Hal ini membuktikan bahwa kurang baiknya fasilitas penerangan. Dengan demikian para karyawan tidak punya semangat untuk mencapai target kinerja yang telah ditentukan karena kurang baiknya penerangan ditempat kerja tersebut.

Selanjutnya total penilaian kinerja yang paling rendah adalah kuantitas/ tingkat pencapaian hasil kerja. Hal ini dapat membuktikan bahwa masih banyaknya karyawan yang belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja pada karyawan PT. Kartika Naya Jakarta tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja fisik saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Untuk itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja. Namun penelitian ini telah membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran- saran yang bermanfaat, yaitu:

1. Untuk membuat gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari- hari, perusahaan dapat memberikan fasilitas seperti makan siang yang tidak dipotong dari gaji yang mereka terima. Selain itu, perusahaan bisa memberikan fasilitas antar jemput agar karyawan tidak mengeluarkan biaya

transportasi untuk ke kantor. Dengan fasilitas yang diberikan tersebut, dapat membuat gaji yang mereka terima cukup untuk kehidupan mereka. Juga dapat memberikan semangat kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Untuk menciptakan penerangan yang baik dan nyaman untuk para karyawan, perusahaan dapat membentuk tim yang ditugaskan untuk mengkaji ulang bagian-bagian mana saja yang memerlukan penerangan. Hal ini dapat berupa observasi ke seluruh ruangan kerja, dan identifikasi bagian yang mana saja yang memerlukan penerangan yang biasa dan yang cukup terang.
3. Untuk meningkatkan kualitas pencapaian hasil kerja, perusahaan perlu mengatur jam kerja karyawannya agar karyawan mempunyai waktu istirahat yang cukup dan bisa bekerja secara maksimal. Selain itu, perusahaan bisa memberikan *reward* bagi karyawan yang memiliki nilai kualitas pencapaian hasil kerja yang tinggi dan *punishment* untuk karyawan yang memiliki nilai kualitas pencapaian hasil kerja yang rendah. Hal ini dapat berbentuk uang tambahan dan *punishment* berupa potong gaji. Dengan demikian, seluruh karyawan dapat termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan perusahaan mendapatkan keuntungan besar karena dapat meningkatkan pendapatannya.