

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kompensasi, Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 adalah :
  - a. Kompensasi yang diberikan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 tergolong rendah.
  - b. Lingkungan Kerja yang dirasakan karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 belum dirasakan sesuai dengan ketentuan yang seharusnya.
2. Kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 masih tergolong dalam kategori rendah
3. Terbukti secara empiris kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5.
4. Terbukti secara empiris lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5.
5. Terbukti secara empiris kompensasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5.

## **5.2 Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, diketahui terdapat pengaruh negatif antara kompensasi terhadap kinerja, pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap kinerja, serta kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi turnover kinerja pada karyawan PT.Tainan Enterprises Indonesia 5. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki peranan yang penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap perusahaan, agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Namun tidak hanya kompensasi dan lingkungan kerja saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **5.3 Saran-Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

### **5.3.1 Saran- saran untuk Penelitian lanjutan**

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 48.0%; maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kinerja karyawan antara lain: gaya kepemimpinan dan stress kerja dan kepuasan kerja .
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

### **5.3.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT. Tainan Enterprises Indonesia 5**

1. Perusahaan disarankan untuk menaikkan gaji pokok karyawan minimal sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) yaitu sebesar Rp.2,700,000,-. Perusahaan juga harus bertindak adil dan cepat dalam memberikan uang tunjangan dan asuransi kesehatan semua karyawan serta dalam prosesnya dipermudah sehingga karyawan bisa dengan mudah mendapatkan penggantian biaya rumah sakit.
2. Perusahaan disarankan untuk memberikan fasilitas yang menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan seperti menambah jumlah unit mesin jahit dan pemotongan serta menggantinya dengan mesin keluaran terbaru, menambah jumlah unit ac dalam ruangan serta menambah ventilasi cahaya agar sinar

matahari yang masuk kedalam ruangan cukup, dan memberikan atribut yang dapat membuat ruangan menjadi kedap suara untuk meminimalisir suara bising yang muncul dari luar lingkungan kerja.