

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Intigarmindo Persada Cabang Subang, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Intigarmindo Persada Cabang Subang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Intigarmindo Persada Cabang Subang.
3. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa 62,5% Kinerja Karyawan produksi bagian finishing PT Intigarmindo Persada Cabang Subang dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2). Sedangkan sisanya 37,5% disebabkan lain dari diluar variabel pada penelitian ini

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan diatas, adapun beberapa saran yang dapat diberikan terkait dengan penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Bagi PT Intigarmindo Persada Cabang Subang

- a. Lingkungan sekitar perusahaan harus diperhatikan, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Untuk menjaga nyaman para karyawan dan ketenangan karyawan dalam bekerja, agar pekerjaan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan menghasilkan produksi sesuai target yang diinginkan perusahaan harus meningkatkan kualitas mesin yang digunakan para karyawan dalam bekerja.
- b. Menganggap kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus bijak dalam pemberian kompensasi menyangkut karyawan. Perusahaan harus memperhatikan kondisi pekerjaan serta kebutuhan karyawan agar tidak terjadinya keluhan-keluhan karyawan.

2. Bagi peneliti selanjunya

Pada penelitian ini penulis hanya menguji apakah Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan produksi bagian finishing PT Intigarmindo Persada Cabang Subang. Maka penulis berharap agar peneliti selanjutnya menambahkan atau melakukan penelitian mengenai variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, beban kerja, kepuasan kerja, produktivitas karyawan, dan sebagainya.