

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama melalui uji t menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Bumi Hijau. Insentif dan fasilitas yang sesuai harapan memiliki pengaruh yang besar bagi karyawan PT. Graha Bumi Hijau, namun berdasarkan penelitian ini perusahaan tetap membuat kebijakan yaitu tetap memperhatikan gaji yang sesuai dan adil terhadap pekerjaan karyawan dan untuk fasilitas yang dibutuhkan karyawan tetap diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua melalui uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Bumi Hijau. Banyaknya jendela dan suasana ruangan kerja yang tenang memiliki pengaruh yang besar bagi karyawan PT. Graha Bumi Hijau, hal tersebut dapat membuat karyawan lebih konsentrasi dalam bekerja.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga melalui uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Bumi Hijau. Karyawan pada PT. Graha Bumi Hijau menerima dengan senang hati jika harus dilibatkan dalam pengambilan keputusan

bersama, selain untuk mendapatkan putusan yang terbaik, hal tersebut juga dapat meningkatkan kebersamaan antar karyawan pada PT. Graha Bumi Hijau.

4. Kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel kompensasi (X_1), hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi kompensasi yang lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi pada lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan semaksimal mungkin, sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian juga masih terdapat beberapa keterbatasan yaitu :

1. Didalam penelitian ini hanya terdapat variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan, sedangkan masih terdapat banyak faktor lainnya yang mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan tersebut seperti, motivasi kerja, disiplin kerja, beban kerja, kemampuan kerja, kepuasan kerja.
2. Objek penelitian hanya difokuskan di PT. Graha Bumi Hijau, sedangkan masih terdapat banyak perusahaan lainnya yang dapat diteliti dengan menggunakan variabel lain yang mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Bumi Hijau, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

5.3.1 Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan dapat memperbaiki, mengembangkan, dan menjalankan poin-poin dari hasil penelitian ini :

1. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti melihat dari variabel kompensasi (X1) yang mana terdapat pernyataan yang nilai uji validitasnya terendah yaitu X1.1 “ Besarnya gaji pokok yang didapat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”. Diharapkan perusahaan dapat memberikan besarnya gaji yang adil dan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, hal tersebut harus diterapkan karena besarnya gaji yang diterima menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatnya kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti melihat dari variabel lingkungan kerja (X2) yang mana terdapat pernyataan yang nilai uji validitasnya terendah yaitu X2.4 “Terdapat warna cerah yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan”. Diharapkan perusahaan dapat memberikan suasana yang nyaman bagi para karyawan, selain membuat ruangan kantor lebih terang, penggunaan warna cat yang cerah dapat meningkatkan kadar kebahagiaan karyawan yang mana hal tersebut tentu saja berdampak pada kinerjanya.

3. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti melihat dari variabel gaya kepemimpinan (X3) yang mana terdapat pernyataan yang nilai uji validitasnya terendah yaitu “Pemimpin selalu bersedia menerima kritik dan saran dari karyawan”. Diharapkan para pimpinan di PT. Graha Bumi Hijau bias dengan senang hati menerima kritik dan saran dari para karyawannya, hal tersebut jika dilakukan dengan benar maka akan berdampak baik terhadap perusahaan, dan juga dapat meningkatkan rasa kerja sama antara pimpinan dan karyawan di PT. Graha Bumi Hijau.

5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan tidak menggunakan variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan karena variabel-variabel tersebut telah diteliti dalam penelitian ini dan hasilnya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel atau menggunakan variabel lain selain variabel yang telah diteliti, misalnya seperti motivasi kerja, disiplin kerja, beban kerja, kemampuan kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, hal tersebut dilakukan agar memperoleh hasil yang lebih variatif. Serta, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas dan mempertegas pernyataan kuesioner beserta indikator masing-masing variabel.