

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aristek Highpolymer, Maka penulis memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dalam penelitian ini, di temukan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Aristek Highpolymer.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dalam penelitian ini, di temukan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Aristek Highpolymer.
3. Berdasarkan hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini, di temukan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Aristek Highpolymer.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Aristek Highpolymer, sehingga yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

a. Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi hendaknya lebih dipertimbangkan dalam pemberiannya, karena kompensasi ialah salah satu dari sekian hal yang mampu memberikan pengaruh kinerja karyawan, hal ini juga dapat membuat kesejahteraan bagi karyawan dan dapat menguntungkan pada perusahaan. Hal yang dapat dilakukan seperti pemberian tunjangan secara layak dan diperhitungkan karena meskipun tunjangan bukanlah hal utama dalam penentu kinerja.

b. Lingkungan Kerja

Pemeliharaan lingkungan maupun fasilitas perlu melakukan evaluasi dalam rangka menciptakan lingkungan yang lebih kondusif, sehat dan terawat, dalam hal ini karyawan perlu turut serta ikut membantu dalam pemeliharaan dan membangun kualitas lingkungan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik/Institusi

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi dan bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud akademik/institusi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel X sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel Y dengan responden yang dikategorikan minim. Oleh sebab itu, peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan, motivasi dan beban kerja yang berhubungan dengan kinerja untuk melihat apakah ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

