

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Rawamangun Jakarta Timur. Penelitian ini mengukur apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Rawamangun yaitu sebanyak 100 orang, setelah dihitung dengan rumus Slovin maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 80 orang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Uji Validitas ini dilakukan untuk mengetahui keabsahan dari kuesioner atau angket, hasilnya r hitung lebih besar dari rtabel yang berarti data valid. Kemudian dilakukan uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach Alpha > 0.60 untuk semua jenis kuisoner yang dibagikan, yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Masing-masing didapatkan nilai Cronbach Alpha 0,729 ; 0,731 dan 0,755 maka kuesioner yang diuji memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau data hasil kuesioner yang di sebar dapat dipercaya. Lalu peneliti melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji autokorelasi, yang saling berhubungan dan menentukan apakah data bisa atau tidak dilakukan uji selanjutnya. Semuanya menunjukkan hasil yang sesuai harapan peneliti, maka bisa dilanjutkan ke analisis regresi linear berganda.

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variable independen berhubungan positif atau negatif. Dari persamaan yang diperoleh dan telah dihitung, menggambarkan bahwa terjadi hubungan positif berarti dapat dibuat analisis terakhir yaitu analisis hipotesis. Berdasarkan uji determinasi

variabel yang diteliti lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2) dan memberikan pengaruh terhadap perilaku kinerja karyawan sebesar 36,1%, sedangkan 63,9%, dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Uji yang terakhir dan menentukan kesignifikanan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah uji t dan uji F. Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikansi variabel lingkungan kerja dan variabel kompensasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,114 dan 3,838 sedangkan t tabel sebesar 1,99085. H_1 dan H_2 diterima sementara H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel bebas pengetahuan dan sikap keuangan masing-masing secara parsial memiliki pengaruh positif dan relatif signifikan terhadap perilaku keuangan. Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel lingkungan kerja dan kompensasi diperoleh F hitung = 21,765 dan F tabel 3,11, maka H_0 di tolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh langsung terhadap perilaku keuangan.

5.2. Implikasi Manajerial

Dari hasil uji hipotesis / kesimpulan dapat dibuat implikasi kebijakan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Secara umum kinerja dapat ditingkatkan dengan mengelola *skill* atau kemampuan masing-masing pegawai dengan sebaik-baiknya dengan cara memberikan program pelatihan secara rutin dan diikuti oleh setiap divisi dimana karyawan mampu memperluas wawasannya.
2. Predikat manusia sebagai mahluk sosial, sehingga setiap orang ingin mendapat perhatian dalam bekerja, iklim yang bersahabat dalam lingkungan pekerjaan contohnya seperti mendengarkan pendapat anak buah atau rekan kerja, membangun hubungan dekat dengan rekan kerja, serta membangun kepercayaan antar rekan kerja ataupun antara atasan dengan anak buah. Jika kebutuhan itu

bisa dipenuhi maka kinerja dari individu bisa lebih ditingkatkan lagi yang berimbas kepada kinerja organisasi yang lebih baik.

3. Berdasarkan uji determinasi variabel yang diteliti lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2) dan memberikan pengaruh terhadap perilaku kinerja karyawan sebesar 36,1%, sedangkan 63,9%, dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Hasil persentase sebesar 63,9% tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh variabel motivasi, pengembangan karir, kepuasan kerja dan lain sebagainya.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta sebagai pengingat dan melengkapi literatur mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Rawamangun Jakarta Timur.

