

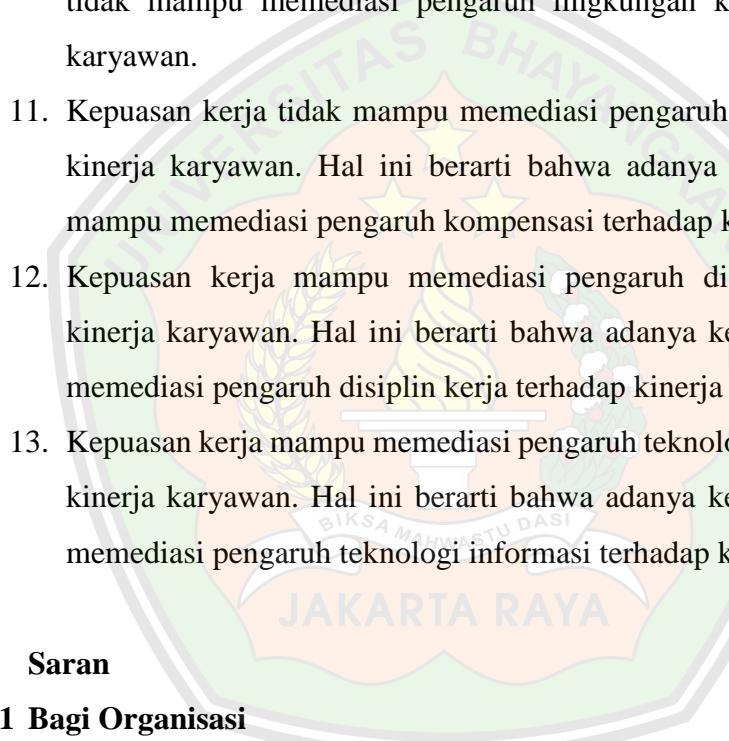
## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil utama temuan sesuai dengan tujuan penelitian dan berdasarkan pembahasan di Bab IV, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja disekitar karyawan semakin baik kinerja karyawan yang akan dihasilkan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi kepada karyawan, semakin baik kinerja karyawan yang akan dihasilkan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik kinerja karyawan yang akan dihasilkan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik teknologi informasi yang didapatkan karyawan, semakin meningkat kinerja karyawan yang akan dihasilkan.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja disekitar karyawan, semakin baik kepuasan kerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi kepada karyawan, semakin baik kepuasan kerja karyawan.
7. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

- 
8. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap teknologi informasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa teknologi informasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
  9. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
  10. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa adanya kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
  11. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa adanya kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
  12. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa adanya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
  13. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa adanya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Bagi Organisasi

Beberapa saran bagi organisasi yang dapat dikemukakan berdasarkan dari hasil penelitian di atas adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan, jawaban terendah yaitu terkait pernyataan “Saya mampu bekerja dalam memenuhi target”. Saran yang dapat diajukan yaitu agar organisasi dapat menstimulasi karyawan untuk bekerja dalam memenuhi target yang telah ditetapkan.
2. Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja, jawaban terendah yaitu terkait pernyataan “Penataan lampu di

tempat kerja saya sudah merata sehingga membuat nyaman dalam bekerja". Saran yang dapat diajukan yaitu perusahaan harus memberikan penataan lampu yang merata untuk setiap ruang kerja, karena pencahayaan yang redup atau silau dapat memberikan respon kelelahan terhadap mata.

3. Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel kompensasi yaitu terkait pernyataan "Saya merasakan gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan ekonomi sehari-hari". Saran yang dapat diajukan yaitu organisasi dapat memberikan gaji karyawan menyesuaikan dengan peraturan pemerintah daerah serta memenuhi kebutuhan ekonomi sehari-hari para karyawan.
4. Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja yaitu terkait pernyataan "Saya selalu datang tepat waktu sesuai peraturan yang telah ditetapkan". Saran yang dapat diajukan yaitu perusahaan harus memberikan semangat dan memotivasi kepada karyawan agar dapat hadir tepat waktu di kantor sesuai dengan jam yang ditetapkan.
5. Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel teknologi informasi yaitu terkait pernyataan "Spesifikasi peralatan untuk memasukan data yang digunakan dalam mengakses sistem informasi sesuai yang dibutuhkan oleh karyawan". Saran yang dapat diajukan yaitu perusahaan dapat meningkatkan kualitas peralatan yang digunakan sebagai penunjang kebutuhan agar dapat menyelesaikan pekerjaan.
6. Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja yaitu terkait pernyataan "Atasan memberikan kritik dan saran yang membangun terhadap saya dalam segala situasi pekerjaan". Saran yang dapat diajukan yaitu perusahaan dapat membangkitkan kepemimpinan yang memberikan kritik dan saran membangun kepada bawahan untuk menghadapi segala kondisi pekerjaan yang terjadi.

### **5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan hasil perhitungan *R-Square* variabel lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, teknologi informasi, kinerja karyawan dan

kepuasan kerja sebesar 81,5%, sedangkan sisanya 18,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneliti kinerja karyawan dengan faktor-faktor lain.

### 5.2.3 Bagi Regulator

Dalam hal ini peneliti dapat memberikan beberapa saran kepada penentu kebijakan pada Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) diantaranya: pertama, perusahaan tetap mengadakan evaluasi disekitar lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik yang terdiri dari peralatan kerja dan hubungan antar para karyawan serta memberikan evaluasi terkait hasil pemantauan, sehingga dapat dilakukan perbaikan apabila ada perlu diubah atau disesuaikan dalam pelaksanaan tersebut; kedua, mengusulkan kepada pimpinan yang lebih tinggi untuk memberikan gaji, insentif atau tunjangan karyawan tepat pada waktunya dan menyesuaikan kebutuhan sehari-hari karyawan; ketiga, memperhatikan para karyawan dengan memberikan motivasi dan semangat kerja untuk hadir tepat waktu dalam bekerja; keempat, memberikan peralatan serta pengetahuan untuk menggunakan alat informasi guna penunjang pekerjaan dapat diselesaikan.

Dari beberapa saran tersebut ada kaitannya dalam fungsi pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) yaitu menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang tidak hanya untuk pekerjaan saat ini, tetapi dipersiapkan untuk masa depan sesuai tuntutan perkembangan perusahaan (Suryani & FoEh, 2019). Peneliti juga menilai nantinya karyawan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja, sehingga tentunya berdampak pada hasil kinerja yang baik