

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Adapun simpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (PERSERO) Ungaran, hal ini diketahui berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi (X1) diperoleh t hitung = 3,434 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (PERSERO) Ungaran, hal ini diketahui berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh t hitung = 2,075 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,042 < 0,05$ . Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (PERSERO) Ungaran, hal ini dapat diketahui dari uji ANOVA atau Ftest terdapat nilai F hitung sebesar 18,429 yang menyatakan lebih besar dari F tabel dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan  $H_3$  yang

menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diterima.

## 1.2 Keterbatasan penelitian

Dari tabel *Model Summary* diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,336. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan secara simultan adalah 33,6%. Hal ini menunjukkan bahwa 33,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebanyak 66,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti contoh gaya kepemimpinan, motivasi, karakteristik individu, komunikasi, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan masih banyak faktor lainnya.

## 1.3 Saran Perusahaan / Implikasi Manajerial

Adapun saran perusahaan / implikasi manajerial yang dapat penulis kemukakan berdasarkan kesimpulan diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Kompensasi

Dalam penelitian ini indikator puas terhadap gaji memiliki indeks paling rendah yaitu 51,4%. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada karyawan berada dibawah UMR. Maka, sebaiknya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi, perusahaan memberikan penghargaan kepada setiap divisi atau setiap karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang terbaik. Pemberian penghargaan pada setiap divisi atau setiap karyawan

akan meningkatkan kinerja karyawan, selain itu juga dapat menciptakan persaingan yang sehat antar divisi dan karyawan. Serta indikator puas terhadap tunjangan memiliki indeks paling tinggi sebesar 74,8%. Hal ini perlu dipertahankan perusahaan atau bahkan lebih ditingkatkan agar karyawan merasa semangat dalam bekerja sehingga kinerja dan pendapatan dalam perusahaan juga meningkat.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara keseluruhan yang berada di perusahaan sudah cukup baik. Dalam penelitian ini indikator penggunaan warna memiliki indeks paling rendah yaitu 65,1%. Hendaknya untuk meningkatkan lagi kinerja karyawan melalui lingkungan kerja perusahaan lebih memperhatikan lagi aspek aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti dilakukannya perubahan warna cat dalam perusahaan untuk menimbulkan suasana baru sehingga karyawan lebih bersemangat untuk bekerja. Kemudian pada indikator hubungan karyawan memiliki indeks paling tinggi yaitu sebesar 83,1% hendaknya perusahaan mampu mempertahankan komunikasi yang terjalin sangat baik antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasan sehingga kesalahan kerja dapat diminimalisasi.

c. Kinerja

Kinerja karyawan secara keseluruhan yang berada didalam perusahaan sudah cukup baik. dalam penelitian ini indikator ketetapan waktu memiliki indeks paling rendah yaitu 66,8%. Hendaknya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat lebih baik lagi kinerjanya salah satunya dengan cara pengadaan absensi dengan sidik jari (*finger*

*print*) agar dapat dipantau karyawan mana yang sering kedapatan telat masuk kerja sehingga karyawan lebih disiplin dan lebih menghargai waktu lagi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian lebih lanjut hendaknya menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti komunikasi, motivasi kerja, kedisiplinan, karakteristik individu dan lain sebagainya. Serta di harapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya.

