

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Bedasarkan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh *Work Environment*, *Compensation*, dan *Motivation* terhadap *Employee Performance* PT. Fajar Prima Sentosa” yang telah dilakukan penulis, sehingga penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan profil responden yang telah mengisi kuesioner dengan jumlah sebanyak 90 responden, maka mayoritas yang dapat disimpulkan yaitu :
 - Berdasarkan Usia, Mayoritas responden dengan usia 17-25 tahun sebanyak 51,1 %
 - Berdasarkan Jenis Kelamin, Mayoritas responden berasal dari responden Laki-laki sebesar 50 % dan Perempuan juga sebesar 50%
 - Berdasarkan Pendidikan Terakhir, Mayoritas responden dengan Pendidikan SMA/SMK/Sederajat sebanyak 75,6%
 - Berdasarkan Lama Bekerja, Mayoritas responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 62,2 %
 - Berdasarkan Divisi, Mayoritas responden yang mengisi kuesioner berasal dari divisi *Stock & Warehouse* sebanyak 63,3 %
2. Berdasarkan uji hipotesis yang telah peneliti lakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu:

- H1: Uji t-hitung H1 menghasilkan nilai $-0,591$, yang lebih kecil dari nilai t-tabel (satu arah) sebesar $1,663$. Kemudian berdasarkan nilai signifikansi H1 sebesar $0,556$ yang menunjukkan nilai lebih besar dari $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Berdasarkan dari hasil yang telah peneliti temukan, terdapat juga penelitian lain yang telah dilakukan oleh Logahan (2012) yang menyatakan dalam penelitiannya tersebut terdapat temuan serupa bahwa work environment tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Uji t-hitung H2 menghasilkan nilai $2,075$, lebih tinggi dari nilai t-tabel (satu arah) sebesar $1,663$. Kemudian dengan diketahui nilai signifikansi H2 sebesar $0,041$ atau $0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- H3: Uji t-hitung H2 menghasilkan nilai $4,704$, lebih tinggi dari nilai t-tabel (satu arah) sebesar $1,663$. Kemudian berdasarkan nilai signifikansi H3 sebesar $0,000$ atau $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh variabel motivasi untuk H3.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk perusahaan

Berdasarkan hasil dari penelitian, ada beberapa saran yang peneliti dapat berikan kepada perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Pada variabel *Compensation*, terdapat indikator yang memiliki nilai mean terendah yaitu indikator C3 yaitu dengan nilai mean 3,93 yaitu puas terhadap *reward* atas pekerjaan . Maka dari itu PT Fajar Prima Sentosa harus lebih memephatikan lagi mengenai kompensasi yang diberikan kepada karyawan, peneliti juga menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan kompensasi menurut teori Dessler (2013). Peneliti menyarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan lagi tunjangan *nonmonetary*, karena berdasarkan *in-depth interview* yang telah dilakukan terdapat beberapa karyawan yang merasa ketika mereka sudah bekerja lebih ekstra tidak mendapatkan bonus atau *reward*.
2. Berdasarkan variabel *motivation*, terdapat indikator yang memiliki nilai mean terendah yaitu pada indikator M2 yaitu dengan nilai mean 3,98 yaitu karyawan menerima penghargaan atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Maka dari itu PT Fajar Prima Sentosa harus lebih memperhatikan karyawannya, karyawan juga merupakan alat dalam membantu pembangunan dan pengembangan perusahaan , sehingga perusahaan juga harus lebih mengapresiasi ketika karyawan menyelesaikan pekerjaannya, peneliti juga menyarankan perusahaan meningkatkan motivasi menurut

teori Vroom dalam Widodo (2017). Peneliti menyarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan valensi atau reaksi yang positif mengenai hasil kerja karyawan, hal ini bertujuan karyawan dapat lebih lagi meningkatkan kinerjanya yang juga sebagai peningkatan performa perusahaan.

5.2.2 Saran untuk penelitian selanjutnya

1. Untuk lebih mengembangkan variabel-variabel yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, peneliti menyarankan agar dilakukan penelitian tambahan yang diharapkan dapat memasukkan variabel tambahan yang juga dapat dikaitkan dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat variabel independen yang tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen, yaitu variabel *work environment*, sehingga peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang lain dan kemudian melakukan uji hipotesis dengan menggunakan variabel *work environment*.
3. Peneliti menyarankan agar penelitian berikutnya dapat memperoleh sampel dengan jumlah responden yang lebih besar lagi sehingga diharapkan pengujian yang dilakukan selanjutnya dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.